



Etika Kerja Islami dan Retensi dalam Kinerja Dosen IAIN Kediri

✉¹**Andriani, Binti Mutafarida, Ilyas Adhi Purba**

¹Institut Agama Islam Negeri Kediri, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja dan etika karyawan yang baik menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mempertahankan atau melepaskan karyawannya. Kondisi ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat berjalan cepat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etika kerja Islam dan retensi terhadap kinerja dosen IAIN Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada subjek. Data diperoleh dengan melakukan wawancara terstruktur dan menyebarkan kuesioner dengan dosen yang berstatus PNS di IAIN Kediri. Penelitian ini diolah dengan menggunakan metode Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etika kerja Islami yang lebih baik dapat meningkatkan retensi tubuh. Indikator etika kerja Islami yang memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan retensi adalah transparansi, tercermin dalam kreativitas kerja, yang merupakan sumber kebahagiaan dan kesuksesan. Lembaga dengan etika kerja Islami yang baik akan mengamalkan nilai-nilai, berupa: kejujuran, menepati janji, keadilan, menghargai orang lain, integritas, loyalitas, akuntabilitas, kepedulian terhadap sesama, dan tanggung jawab.

Kata kunci: Etika Kerja Islami; Retensi; Kinerja; Dosen IAIN Kediri

ABSTRACT

Good employee performance and ethics are benchmarks for companies to retain or let go of their employees. This condition is due to the good performance of employees so that the company can run quickly in achieving its set goals. This research aims to determine the relationship between Islamic work ethics and retention on the performance of IAIN Kediri lecturers. This research uses a descriptive qualitative approach, namely research that aims to determine the phenomena that occur in the subject. Data was obtained by conducting structured interviews and distributing questionnaires with lecturers who had civil servant status at IAIN Kediri. This research was processed using the Structural Equation Model (SEM) method. The results of this research explain that better Islamic work ethics can increase retention. The indicator of Islamic work ethics that makes the biggest contribution to increasing retention is transparency, reflected in work creativity, which is a source of happiness and success. Institutions with good Islamic work ethics will practice values, in the form of: honesty, keeping promises, justice, respect for others, integrity, loyalty, accountability, concern for others, and responsibility.

Keywords: Islamic Work Ethics; Retention; Performance; IAIN Kediri Lecturer

Article History:

Submitted : 26 September 2024; Accepted: 25 Januari 2024; Published: 31 Januari 2024

How to Cite:

Andriani, Binti Mutafarida, Ilyas Adhi Purba. 2024. Etika Kerja Islami dan Retensi dalam Kinerja Dosen IAIN Kediri *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah* 7 (2): 105-114. <http://doi.org/10.30762/istithmar.v6i1.33>.

✉ Corresponding Author:

Email : andriani@iainkediri.ac.id

Address : Sunan Ampel Street No.07, Ngronggo, Kota Kediri, East Java, 60129

Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan harta yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan roda operasionalnya, karena manusia mempunyai peran dalam membuat perencanaan dan juga melaksanakan hasil perencanaan sampai berhasil (Ardana, 2012). Suksesnya pelaksanaan perencanaan dibutuhkan SDM yang mempunyai ketrampilan dan pengetahuan yang baik di bidang masing-masing. Hal lain yang diperlukan untuk mendukung ketrampilan dan pengetahuan adalah etika yang baik yang dimiliki oleh para karyawan. Poin-poin baik yang dimiliki oleh karyawan harus menjadi perhatian khusus bagi organisasi untuk mempertimbangkan bagaimana agar karyawan dapat bertahan dan tetap loyal.

Era kecanggihan teknologi menuntut para karyawan untuk dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi, kondisi ini juga menjadikan karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi lain dari perusahaan lain untuk dapat membandingkan kemudahan yang didapatkan di perusahaannya dan perusahaan lainnya yang memungkinkan karyawan untuk pindah. Kinerja dan etika karyawan yang baik menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mempertahankan atau melepaskan karyawan yang dimiliki. Kondisi ini dikarenakan kinerja karyawan yang baik menjadikan perusahaan dapat berjalan dengan cepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ariana, 2013). Strategi yang strategis diperlukan

perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tidak berpindah ke perusahaan lain, karena semakin hari persaingan semakin jelas dan tinggi sehingga perusahaan harus mempunyai nilai tambah bagi karyawan sehingga dapat menjadi alasan untuk tetap dapat bertahan. Dukungan internal terhadap karyawan menjadi salah satu faktor pendukung perusahaan dapat berkembang dengan baik, diantaranya adalah tata Kelola sumber daya manusia dalam perusahaan yang diterapkan dengan baik (Desler, 2013).

Program maintenance karyawan yang dapat diterapkan oleh perusahaan antara lain adalah dengan program retensi, karena program ini mempunyai hubungan yang erat dengan kondisi fisik, mental dan loyal karyawan terhadap pekerjaan yang sekarang ditekuni. Program retensi karyawan mempunyai hubungan berbalik dengan perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan, maksudnya adalah bahwa apabila program retensi baik maka akan sedikit jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dan juga sebaliknya apabila program retensi buruk maka akan banyak karyawan yang keluar perusahaan untuk mencari perusahaan yang lebih baik dalam segala fasilitas yang menunjang kesejahteraan.

Menurut (Haryati, 2021) terdapat hubungan positif antara variabel etika kerja Islam dan kinerja karyawan, hal ini diartikan ketika karyawan mampu melaksanakan etika kerja Islam pada setiap

pekerjaan sehingga kualitas dari kinerja karyawan dapat meningkat. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2021) bahwa adanya korelasi secara nyata dari retensi terhadap kinerja karyawan. Karyawan memungkinkan untuk bertahan di organisasi apabila kebijakan retensi telah sesuai dengan harapan. Sedangkan menurut (Suka, 2022) retensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang diakibatkan dari janji perusahaan agar terus berkerja secara kompetitif. Hal ini menimbulkan persaingan antar karyawan yang tidak membuat lingkungan kerja saling support atau kerjasama tim.

Besarnya tingkat turnover karyawan dalam suatu perusahaan dapat merugikan perusahaan karena akan mengganggu berjalannya perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian terkait dengan implementasi majaemen retensi dalam mempertahankan loyalitas karyawan yang berada di lingkungan IAIN Kediri. IAIN Kediri menjadi lokasi penelitian karena memiliki tingkat loyalitas karyawan yang baik.

KAJIAN LITERATUR

Etika Kerja Islami

Etika kerja Islam merupakan orientasi pembentuk serta memberikan pengaruh terhadap partisipasi dan keterlibatan dari penganut di tempat kerja. Selain itu etika kerja Islam dapat dijadikan media dalam meningkatkan kepentingan diri baik secara ekonomi, sosial atau psikologis. Kemudian

dapat dijadikan pertahanan terkait prestise sosial yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta peningkatan iman. Secara umum etika kerja Islam merupakan kebiasaan yang bersumber dari al-Quran dan Sunnah sesuai petuah Nabi Muhammad SAW. Terdapat empat konsep utama dalam etika kerja Islam yang meliputi usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku tanggung jawab (Ali, 2008).

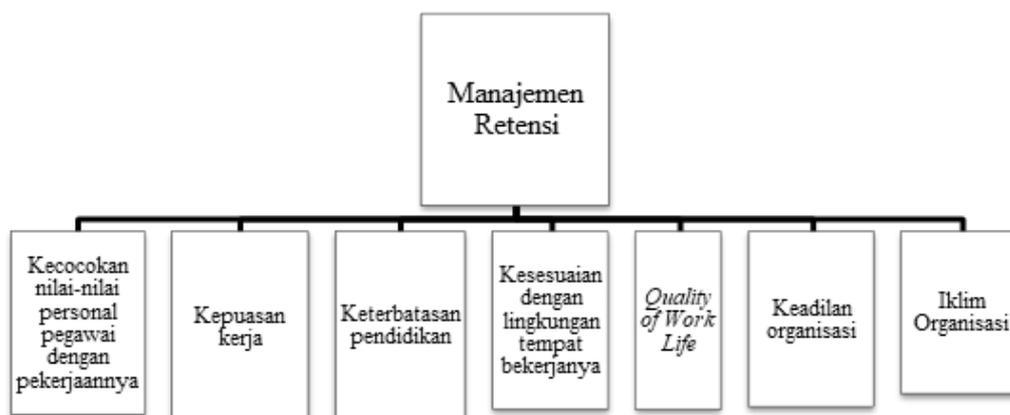
Menurut Brankeri ada 10 (sepuluh) nilai penjelasan yang dikemukakan Josephson dalam buku yang berjudul "Teaching Ethical Decision Making and Principle Rasioning" meliputi beberapa hal seperti integritas (integrity), kesetiaan (fidelity), kejujuran (honesty), keadilan (fairness), memegang janji (promise keeping), penghargaan terhadap orang lain (respect for other), kepedulian terhadap sesamanya (caring for others), oencapaian kesempurnaan (pursuit of excellence), akuntabilitas (accountability) serta kewarganegaraan yang bertanggung jawab (responsible citizenship).

Manajemen Retensi

Retensi karyawan dapat diartikan sebagai tindakan yang dilakukan perusahaan untuk tetap membuat karyawan bertahan dalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi sesuai target (Mathis dan Jackson, 2006). Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh para pemangku perusahaan atau institusi terkait dengan retensi bukan saja terkait dengan penyebab pemindahan wilayah

kerja karyawan saja melainkan juga memahami penyebab kenapa para pegawai tetap bertahan (retensi) pegawai yang terjadi di suatu perusahaan atau institusi. Berikut ini adalah faktor-faktor penyebab retensi yaitu: kecocokan nilai-nilai personal pegawai dengan pekerjaannya, kepuasan

kerja, keterbatasan pendidikan, kesesuaian dengan lingkungan tempat bekerjanya, *quality of work life*, keadilan organisasi dan iklim Organisasi. Berikut ini adalah bagan tentang penyebab retensi dalam suatu institusi:



Bagan 1.
Faktor-faktor Penyebab Retensi Karyawan

METODE PENELITIAN

Peneliti ini termasuk jenis penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan dalam mengetahui fenomena yang terjadi secara keseluruhan pada objek penelitian serta menjelaskan secara deskriptif yang memberikan pemahaman terkait metode yang ilmiah (Moleong, 2015). Objek pada penelitian ini di IAIN Kediri. Adapun sumber data primer yang digunakan secara primer dan sekunder. Untuk data primer diperoleh melalui informan secara langsung (Bungin, 2001). Data primer tersebut didapatkan melalui wawancara secara terstruktur serta menyebarkan kuisisioner pada Dosen yang berstatus PNS di IAIN Kediri. Kemudian sumber data sekunder yang data tidak langsung serta dijadikan pelengkap dari data

utama (Sugiyono, 2008). Data sekunder tersebut didapatkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi serta akses website IAIN Kediri. Teknik analisis data melalui beberapa tahapan seperti reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data. Penelitian ini juga diolah menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM), dengan variabel antara retensi dan X adalah Etika Kerja Islami dan variabel Y adalah Kinerja Dosen. Metode *Structural Equation Model* (SEM) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji dan mengukur hubungan antar variabel yang kompleks.

Metode ini dapat digunakan untuk menguji teori yang melibatkan konstruk laten atau tidak terukur. Metode ini sering digunakan dalam penelitian psikologi, ilmu

sosial, kesehatan, pendidikan, teknik dan ilmu komputer, bisnis dan manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan menggunakan menggunakan metode SEM adalah sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan menunjukkan terkait nilai *factor loading* pada tiap indikator telah lebih dari nilai *cut-off*

sebesar 0,5. Untuk nilai probabilitas (p) memiliki nilai 0,05, kemudian nilai dari *reliability construct* sebesar 0,898 serta lebih dari nilai *cut-off* sebesar 0,7. Untuk nilai *variance extract* sebesar 0,563 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0,5. Pada indikator etika kerja Islami nilai *factor loading* tertinggi pada aspek transparansi dengan nilai sebesar 0,949. Untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Variabel Eksogen

Indikator	Variabel Laten	Faktor Loading	Critical Ratio	Nilai P	Ket.
Usaha	Etika Kerja Islami	0,841	Fixed	0,000	Valid
Kompetensi	Etika Kerja Islami	0,729	8,338	0,000	Valid
Transparansi	Etika Kerja Islami	0,949	11,492	0,000	Valid
Perilaku bertanggung jawab	Etika Kerja Islami	0,540	5,66	0,000	Valid
<i>Reliability Construct</i> = 0,898		<i>(cut-off value = 0,7)</i>		Reliabel	
<i>Variance Extract</i> = 0,563		<i>(cut-off value = 0,5)</i>		Reliabel	

Sumber data: Data diolah 2021

Retensi terbentuk oleh beberapa faktor antara lain peluang karir, rancangan tugas, penghargaan, hubungan karyawan dan faktor organisasional. Sedangkan yang memiliki kontribusi paling tinggi yaitu hubungan karyawan. Hal ini dapat tercermin ketika adanya peningkatan jenjang karir namun tidak diimbangi dengan adanya wewenang untuk melakukan tugas serta keberadaan fasilitas umum yang ada dapat digunakan bagi seluruh

dosen. Ketika terjalin hubungan baik dengan dosen dapat memberikan dampak positif pada lembaga atau orang dalam satu organisasi. Hal ini dapat menciptakan suasana hati yang senang serta menciptakan perasaan menikmati atau bahkan mencintai pekerjaannya. Menurut (Swambada, 2016) menyatakan bahwa retensi sebagai cara yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan agar karyawan menetap dalam jangka waktu yang lama di perusahaan.

Tabel 2
Hasil Uji Variabel Intervening dan Variabel Endogen

Indikator	Variabel Laten	<i>Faktor Loading</i>	<i>Critical Ratio</i>	Nilai P	Ket.
Faktor Organisasional	Retensi	0,799	9,416	0,000	Valid
Peluang Karir	Retensi	0,658	7,167	0,000	Valid
Penghargaan	Retensi	0,864	Fixed	0,000	Valid
Rancangan Tugas	Retensi	0,629	6,76	0,000	Valid
Hubungan Karyawan	Retensi	0,711	7,962	0,000	Valid
Pendidikan	Kinerja Dosen	0,645	6,555	0,000	Valid
Penelitian	Kinerja Dosen	0,784	Fixed	0,000	Valid
Pengabdian Masyarakat	Kinerja Dosen	0,806	8,540	0,000	Valid
<i>Reliability Construct</i>	= 0,906	<i>(cut-off value = 0,7)</i>		Reliabel	
<i>Variance Extract</i>	= 0,550	<i>(cut-off value = 0,5)</i>		Reliabel	

Sumber data: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan terkait nilai *factor loading* pada tiap indikator telah lebih dari nilai *cut-off* sebesar 0,5. Untuk nilai probabilitas (p) sebesar 0,05. Kemudian nilai dari *reliability construct* sebesar 0,906 atau lebih besar dari 0,7. Untuk nilai *variance extract* sebesar 0,550 yang lebih besar dari 0,5. Adapun indikator Retensi dengan nilai *factor loading* tertinggi yaitu penghargaan sebesar 0,864. Untuk indikator Kinerja Dosen yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi yaitu pengabdian masyarakat sebesar 0,806.

Melalui hasil pengujian tersebut dapat menunjukkan bahwa semua indikator yang diuji telah memiliki reliabilitas yang baik untuk membentuk

serta mengoperasionalkan variabel Retensi dan Kinerja Dosen.

Kinerja dosen umumnya dibentuk oleh beberapa hal antara lain penelitian, pendidikan serta pengabdian masyarakat. Adapun faktor yang memiliki kontribusi terbesar untuk membentuk kinerja dosen yaitu penelitian. Hal ini tercermin ketika mengutamakan terkait etika pada pekerjaan baik hubungan terhadap atasan, rekan kerja atau peserta didik. Kinerja dari dosen sebagai faktor penting untuk mengetahui tingkat kualitas dari manajemen mutu pendidikan tinggi. Melalui kinerja dosen ini dijadikan suatu ukuran kemampuan dan keterampilan personel untuk menjalankan tugas. Kinerja dari dosen dapat terlihat ketika adanya semangat dalam menjalankan

tugas tridharma perguruan tinggi untuk para dosen. Menurut (Umar, 2005) bahwa kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas untuk dalam pencapaian tujuan organisasi. Bahkan diupayakan agar semua tindakan tidak melanggar hukum serta sesuai pada moral etika.

Indikator dari etika kerja Islami meliputi ompetensi, transparansi, usaha dan perilaku bertanggung jawab. Aspek transparansi yang memiliki kontribusi terbesar terhadap etika kerja Islami. Hal ini tercermin dari adanya kreativitas kerja yang menjadi sumber kebahagiaan serta keberhasilan. Suatu kreativitas karyawan menjadi hal yang penting, dikarenakan kemampuan yang dimiliki karyawan sangat berarti pada proses kehidupan manusia. Melalui kreativitas, dapat membuat seseorang mengambil pendekatan yang beragam serta solusi yang dimiliki untuk sebuah masalah. Adnya potensi kreativitas seseorang akan memberikan gambaran hasil dari perbuatan, karya atau gagasan yang berkualitas. Kreativitas menjadi hal penting pada saat proses pembelajaran termasuk bagi Dosen. Dosen diharapkan mempunyai kemampuan dalam penciptaan suasana yang menyenangkan serta kondusif. Hal ini agar mahasiswa mendapatkan stimulasi untuk mengetahui banyak hal terkait materi, berani mengemukakan pendapat, senang bertanya dan membuat eksperimen dengan adanya pengalaman baru. Kegiatan dosen dalam kegiatan pembelajaran

memiliki harapan untuk peserta memiliki kesempatan dalam memberikan prestasi yang gemilang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh terhadap Retensi. Ketika etika kerja islami baik maka mampu meningkatkan sebuah retensi. Adapun indikator dari etika kerja islami dengan kontribusi paling besar dalam meningkatkan retensi adalah transparansi. Aspek transparansi ini tercermin melalui adanya kreativitas kerja yang menjadi hal membahagiakan dan membawa pada suatu keberhasilan. Suatu lembaga yang menerapkan etika kerja Islami akan selalu mengamalkan nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, kesetiaan, memegang janji, penghargaan terhadap orang lain, akuntabilitas, kesetiaan, bertanggung jawa dan kepedulian terhadap sesama. Dosen yang menjadi pihak terkait pada suatu lembaga, sesuai dengan pendapat (Mathis dan Jackson, 2006) yang menyatakan retensi karyawan sebagai tindakan dari sebuah perusahaan agar karyawan tetap bertahan dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi yang sesuai target. Etika kerja Islami pada dasarnya sebagai nilai-nilai yang dianut oleh Dosen selaku tenaga pendidik atau manajemen selaku regulator. Praktik etika kerja Islami menurut Nabi Muhammad SAW, meliputi nilai dalam bekerja dengan sesuai dengan koridor moral yang baik. Sejatinya akhlaq manusia terbaik yaitu akhlaq pada Nabi Muhammad SAW. Hal ini didukung dengan penelitian (Adab, 2015) bahwa etika kerja

islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa retensi memiliki pengaruh terhadap kinerja dari dosen. Adapun indikator dari retensi yang berkontribusi tinggi dalam meningkatkan meningkatkan kinerja yaitu penghargaan. Hal ini tercermin melalui kemudahan dalam memperoleh informasi terkait perencanaan serta mengembangkan karir. Terdapat hubungan erat antara penghargaan dan retensi dosen. Perlunya memberikan penghargaan bagi dosen yang memiliki prestasi dalam bidang tridharma perguruan tinggi yang membanggakan institusi. Melalui pemberian penghargaan dapat mendorong Dosen agar lebih berprestasi secara produktif. Pencapaian produktivitas karyawan diharapkan mampu mendorong meraih tujuan dari sistem pendidikan tinggi. Menurut (Esti, 2014) bahwa retensi sebagai proses karyawan untuk bertahan pada sebuah organisasi pada periode yang maksimal. Retensi juga cara yang dilakukan lembaga agar Dosen menyadari potensi serta mau memberikan prestasi yang baik dalam bekerja. Ketika retensi dosen dikatakan baik, maka dapat meningkatkan kinerja dosen tersebut. Sehingga retensi dosen sebagai salah satu hal yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia IAIN Kediri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Suwaji, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh dari retensi pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian telah membuktikan

bahwa etika kerja Islami dapat meningkatkan kinerja dosen melalui Retensi. Hal ini terkait etika kerja Islami di IAIN Kediri melalui adanya kreatifitas kerja sebagai hal yang membahagiakan serta membawa suatu keberhasilan. Perlunya sikap bekerja secara konsisten serta bertanggung jawab. Nilai dari pekerjaan akan ditentukan pada niat yang disandarkan dibanding hasil kerja. Ketika melakukan pekerjaan yang lebih akan mendapatkan kemajuan pada kehidupan dan melalui bekerja akan membuat manusia mengarahkan nasib diri sendiri. Sehingga dalam meningkatkan retensi melalui penghargaan sert memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi terkait perencanaan serta mengembangkan karir. Hal ini berdampak pada kinerja dosen untuk aspek penelitian. Ketika terjalin hubungan dosen selalu mengutamakan etika baik pada atasan, rekan kerja maupun peserta didik. Adanya reward bagi dosen atas kinerja yang baik. Melakukan pembagian tugas yang adil serta memotivasi agar memperoleh hasil kerja yang optimal dan terampil menyiapkan bahan ajar dan kemampuan administrasi yang mumpuni.

SIMPULAN

Pada indikator etika kerja Islami nilai factor loading tertinggi pada aspek transparansi dengan nilai sebesar 0,949. Adapun indikator Retensi dengan nilai factor loading tertinggi yaitu penghargaan sebesar 0,864. Untuk indikator Kinerja Dosen yang memiliki nilai factor loading

tertinggi yaitu pengabdian masyarakat sebesar 0,806.

Indikator dari etika kerja islami dengan kontribusi paling besar dalam meningkatkan retensi adalah transparansi. Aspek transparansi ini tercermin melalui adanya kreativitas kerja yang menjadi hal membahagiakan dan membawa pada suatu keberhasilan. Adapun indikator dari retensi yang berkontribusi tinggi dalam meningkatkan meningkatkan kinerja yaitu penghargaan. Hal ini tercermin melalui kemudahan dalam memperoleh informasi terkait perencanaan serta mengembangkan karir. Ketika retensi dosen dikatakan baik, maka dapat meningkatkan kinerja dosen tersebut. Sehingga retensi dosen sebagai salah satu hal yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia IAIN Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adab, M. A. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Retensi Karyawan PT. Banama City. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (2). <https://doi.org/10.34556/jim.v1i2.521>
- Ali A. & Owaihan, S. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Culture Management: An International Journal*, 15 (1). <https://doi.org/10.24551/aij.v15i1.142>
- Ardana, et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariana, et al. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (1). <https://doi.org/10.45242/jmud.v2i1.145>.
- Bungin, B. (2001). *Metode Penelitian Sosial Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Darmawan, D, et al. (2021). Hubungan Re-numerasi, Retensi, dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trend Economics and Accounting Research*, 1 (4). <https://doi.org/10.24345/jtea.v1i4.145>.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Esti, W. Lubis N. & Wijayanto, A. (2014). Pengaruh Nilai Pelanggan Terhadap Retensi Pelanggan Melalui Kepuasan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3 (1). <https://doi.org/10.14710/ijab.2014-4419>
- Haryati, Y & dan Ibrahim, M. A. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1 (1). <https://doi.org/10.29313/jres.v1i1.197>.
- Mathis R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Management: Manajemen SDM diterjemahkan oleh Dian Afa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moelong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suka, S. S. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 4 (2). <https://doi.org/10.51353/jmbm.v4i2.640>.
- Suwaji R. & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3 (10). <https://doi.org/10.24345/jtea.v1i4.145>.

org/10.52150/ejmm.v3i10.290

- Swambada, R. (2016). Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Perceived organizational (Pos) terhadap variabel Retensi Karyawan. *Elektronik Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5 (2). <https://doi.org/10.jmud.v5i2.175>
- Umar, H. (2005). *Evaluasi Kinerja pada Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.