

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

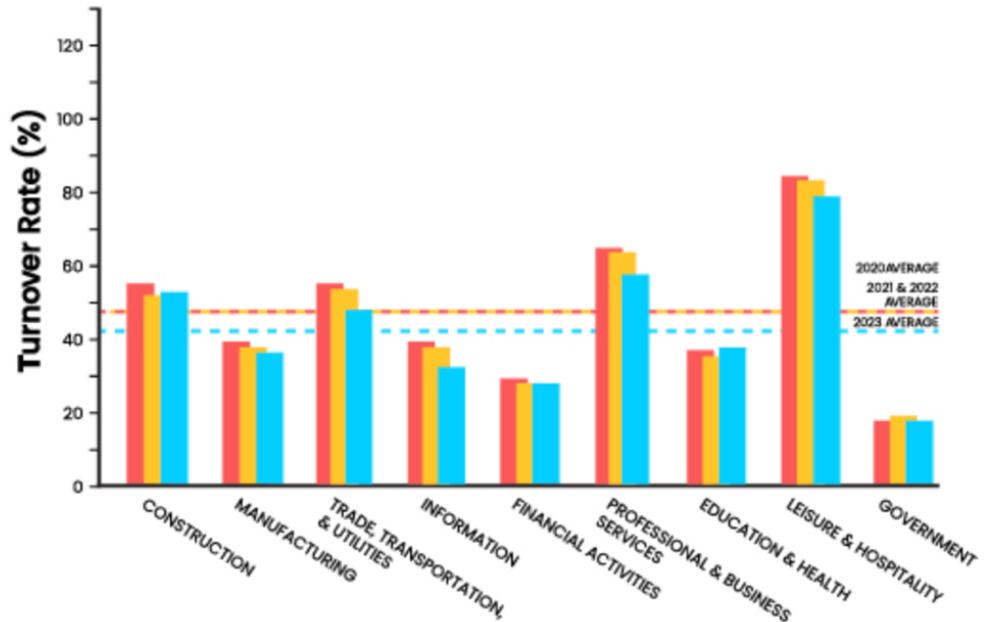
Saat ini perkembangan bisnis terus-menerus menghadapi peningkatan, dengan adanya pengembangan menyeluruh di setiap bidang ekonomi, pastinya ada persaingan yang sangat ketat di pasar global. Kemampuan suatu organisasi untuk mengelola dan mengatur berbagai sumber dayanya adalah kunci keberhasilan organisasi; manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang terpenting. Pengelolaan SDM yang efektif dapat menyokong organisasi guna mewujudkan sasaran mereka. Dalam situasi saat ini, karyawan menjadi sumber daya manusia yang utama bagi organisasi, dan karena mereka tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya, maka perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya. Agar perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi, kompetensi, tenaga, dan kreativitas karyawan sangat penting untuk diutamakan.

Salah satunya adalah perusahaan konsultasi, perusahaan konsultasi (*consulting firm*) merupakan entitas yang menyediakan jasa profesional kepada organisasi atau individu dengan tujuan membantu mereka mengatasi berbagai tantangan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mengembangkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan bisnis (Oyewo et al., 2021). Dalam dunia yang semakin kompleks dan kompetitif, perusahaan-perusahaan sering kali memerlukan panduan dari konsultan yang ahli dalam berbagai bidang, seperti manajemen, teknologi informasi, sumber daya manusia, keuangan, dan strategi bisnis (Srinivasan, 2014).

Namun tantangan terbesar yang harus dihadapi oleh perusahaan konsultasi pada saat ini tidak hanyalah dalam mengelola dan memelihara sumber daya yang ada namun juga bagaimana perusahaan dapat mempertahankannya. Mengamankan dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan dapat memainkan peran penting pada organisasi mana pun, karena dengan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan itu merupakan pusat kemampuan untuk perusahaan agar tetap terus dapat bersaing secara ekonomi (Mathimaran & Kumar, 2017).

Akan tetapi tingkat pergantian karyawan yang terlalu tinggi dalam *industry consulting* dapat menyebabkan banyak masalah bagi perusahaan. Kutukan pergantian karyawan yang tinggi di perusahaan konsultan yang laba bersihnya bergantung pada produktivitas karyawan akan mengganggu operasional dan upaya mereka untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas dengan klien. Untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan bakat, solusi utama yang saat ini diberikan oleh sebagian besar perusahaan konsultan adalah promosi, pelatihan, dan penghargaan berupa uang (Kaiser J, 2021). Senada dengan yang diutarakan oleh Harney et al. (2018) bahwa pemilihan karyawan, pelatihan, pengembangan, remunerasi, tunjangan, kesehatan, serta keselamatan karyawan dapat memengaruhi persepsi dan retensi karyawan. Berikut ini survey yang dilakukan oleh Biro Statistik Ketenagakerjaan milik Amerika Serikat Harter J (2024) data karyawan yang mengundurkan diri berdasarkan jenis industrinya

2021/2022/2023 Turnover Rates



Gambar 1.1 *Turnover Rate* oleh *Bureau of Labor Statistics* tahun 2024

Berdasarkan data tersebut rata-rata tingkat pergantian karyawan pada industry layanan professional dan bisnis tahun 2023 yaitu 57%, tahun 2022 yaitu 63% dan tahun 2021 yaitu 64%. Berdasarkan data survey tersebut jenis usaha layanan professional dan bisnis ternyata mengalami rata-rata pergantian karyawan yang cukup tinggi.

Secara spesifik, menurut survey yang dilakukan melalui platform linkedin pada tahun 2022, tingkat pergantian karyawan dengan posisi jabatan sebagai konsultan mencapai 11,7% pada tahun 2022.

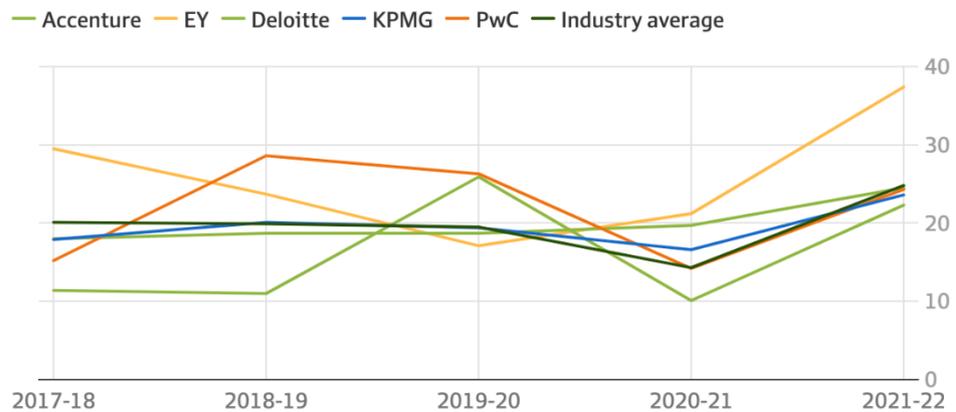


Gambar 1.2 Pekerjaan dengan tingkat *turnover* tertinggi di dunia

Menurut Consultancy.uk (2018) tingkat pergantian karyawan antara 15% dan 20% dalam *industry consulting* adalah masalah umum, terutama di Big 4 seperti EY, Deloitte, PwC, dan KPMG. 92 persen junior lebih tertarik pada perusahaan yang menawarkan perkembangan karier yang jelas dan 94 persen lebih tertarik pada perusahaan yang menawarkan pengembangan keterampilan.

Dilansir dari Tadros E (2023) berikut ini merupakan data karyawan yang mengundurkan diri di perusahaan konsultan Big 4; Deloitte, EY, KPMG, dan PwC pada tahun 2017 hingga 2022.

Resignations (% of total employees)



Source: Workplace Gender Equality Agency

Gambar 1.3 WGEA (*Workplace Gender Equality Agency*)

Data WGEA (*Workplace Gender Equality Agency*) menunjukkan bahwa tingkat pengunduran diri karyawan di EY merupakan yang tertinggi yaitu 21%, atau 1.593, pada Maret 2021, dan 37%, atau 2.723, pada Maret 2022.

Diketahui melalui gambar 1.4 untuk tingkat *turnover* rata-rata karyawan di Indonesia di tahun 2023 mencapai 41%, menurut data biro statistik (Award.co, 2024). Ini berarti bahwa 41 persen karyawan akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu satu tahun. Industri layanan profesional dan bisnis memiliki *turnover* tertinggi (57 %), diikuti oleh konstruksi (54%) dan perdagangan, transportasi, dan utilitas (49 %). Pemerintah memiliki *turnover* terendah (18 %), diikuti oleh aktivitas keuangan (29 %), dan informasi (32 %).



Gambar 1.4 *Turnover Rate* di Indonesia tahun 2023

Sama halnya dengan perusahaan XYZ Jakarta yang merupakan suatu organisasi pelayanan jasa dalam bidang manajemen konsultasi dan pelatihan yang memiliki kegiatan dalam membantu organisasi lain untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengembangkan strategi bisnis mereka. Namun isu penurunan retensi karyawan yang terjadi pada Perusahaan XYZ beberapa waktu terakhir ini sering muncul kepermukaan akibat dari perusahaan yang kurang dapat mempertahankan karyawan yang dimilikinya. Kesulitan mempertahankan karyawan ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri sejak empat tahun terakhir, bahkan di tahun 2024 terdapat lima pimpinan perusahaan yang didapati memilih mengundurkan diri.

Fenomena karyawan yang memilih mengundurkan diri dan mencari pekerjaan baru mengindikasikan minimnya retensi pada karyawan sehingga

tingginya tingkat *turnover*. Berikut ini data *turnover* pada Perusahaan XYZ sejak tahun 2021 sampai 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Informasi *Turnover* Perusahaan XYZ Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Pegawai Awal Tahun	Jumlah Pegawai Keluar	Jumlah Pegawai Masuk	Jumlah Pegawai Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2021	182	20	9	171	11,33 %
2022	171	17	10	164	10,15 %
2023	164	18	13	159	11,15 %
2024	159	20	12	150	12,90 %

Sumber: Perusahaan XYZ

Dapat terlihat pada table di atas perhitungan presentasi tingkat *turnover* karyawan pada Perusahaan XYZ dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan tersebut, presentase tingkat *turnover* karyawan pada Perusahaan XYZ mencapai di atas 10%, di mana presentase ini merupakan angka yang kurang sehat, jika menurut Mathis & Jackson (2016) tingkat *turnover* 5–10% per tahun adalah yang sehat. Dessler (2020) juga mengatakan bahwa sebagian besar industri masih menganggap tingkat *turnover* di bawah 10% per tahun sebagai wajar.

Selain data *turnover*, hal tersebut didukung dari hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 karyawan perusahaan XYZ melalui wawancara, ditemukan bahwa 6 dari 10 karyawan karyawan berada di posisi menunggu dan melihat dalam arti mereka menyatakan telah atau sedang mencari peluang di luar perusahaan. Beberapa menyatakan ingin bertahan, karena merasa sudah cukup lama bekerja sehingga mereka berusaha bekerja sebaik mungkin.

Permasalahan terkait pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu isu yang cukup menjadi perhatian bagi karyawan perusahaan XYZ, di mana menurut mereka kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan layanan kepada klien. Berdasarkan hasil wawancara awal, menurut mereka program

pelatihan yang diselenggarakan selama ini hanya bersifat teoritis tanpa adanya pendekatan praktis atau *mentoring* yang lebih mendalam, serta keterbatasan promosi internal sehingga jalur karir dalam perusahaan tidak cukup jelas. Situasi ini menyebabkan beberapa permasalahan, seperti kurangnya keterlibatan dan antusiasme terhadap program pelatihan, serta persepsi bahwa pelatihan tidak mendukung pengembangan karier secara langsung. Namun, dengan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka, karena karyawan dapat merasa dihargai dan difasilitasi dalam pengembangan diri. Pendapat serupa disampaikan oleh Noe (2010) yang menyatakan bahwa *training & development* merupakan proses yang tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan dalam pekerjaan saat ini, tetapi juga mempersiapkan mereka menghadapi tantangan karier di masa depan. Begitu juga menurut Jehanzeb & Bashir (2013), dengan pelatihan efektif dapat membantu karyawan merasa lebih mendukung organisasi, membentuk perasaan psikologis yang positif, serta memperkuat niat untuk bertahan di perusahaan dalam jangka panjang.

Selain itu ditemukan bahwa sebagian karyawan merasa ruang geraknya terbatas dalam menyampaikan ide atau mengambil keputusan operasional, serta merasa bahwa hanya atasan atau manajemen yang dapat menentukan arah kerja secara penuh. Akibatnya, karyawan merasa kehilangan kendali atas cara mereka menjalankan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab. Pada perusahaan berbasis jasa konsultan, peran dan kinerja karyawan sangat bergantung pada

inisiatif, kemampuan mengambil keputusan cepat, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Tidak hanya itu, karyawan menjadi kurang proaktif dan hanya menunggu arahan, rendahnya rasa kepemilikan terhadap proyek atau tanggung jawab yang sedang dikerjakan, kurangnya motivasi karena tidak merasa dipercaya atau dilibatkan dalam proses kerja yang lebih strategis dan dapat mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja, sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada retensi karyawan. *Empowerment* bukan berarti seluruh keputusan strategis harus diberikan kepada karyawan, melainkan manajemen memberikan kepercayaan, ruang inisiatif, dan tanggung jawab yang seimbang agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan perannya Thomas dan Velthouse (1990). Karyawan diberi kebebasan untuk mengatur alur kerja sendiri selama sesuai dengan standar dan target, mereka juga diberi ruang untuk mengemukakan pendapat dan ide solusi terhadap masalah klien. Selain itu dapat dilibatkan dalam diskusi dan pengambilan keputusan teknis sesuai dengan bidang keahliannya. Serta diberikan akses dan informasi yang cukup agar dapat mengambil keputusan kecil hingga menengah secara mandiri.

Selain itu karyawan yang menunjukkan kecenderungan keinginan keluar atau sedang melihat peluang lain, salah satu penyebab yang teridentifikasi bukan semata karena kurangnya pelatihan atau pemberdayaan, tetapi karena rendahnya tingkat kepuasan kerja, seperti persepsi terhadap kurangnya kesempatan promosi, keterbatasan dalam pengambilan keputusan, minimnya pengakuan atas kontribusi karyawan, prosedur pekerjaan yang semakin tidak sesuai, serta komunikasi dengan

tim dan atasan yang terkadang kurang jelas. Secara teoretis, Spector (1997) menjelaskan bahwa *job satisfaction* mencakup persepsi terhadap kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, lingkungan kerja, serta penghargaan atas kinerja. Ketika karyawan merasa dilatih dan diberdayakan, tetapi tidak puas dengan aspek-aspek tersebut, maka efek positif terhadap retensi bisa saja tidak muncul. Hal ini diperkuat oleh temuan Tett & Meyer (1993).

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan berpengaruh sebagai determinan utama *turnover intention*, yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan oleh karyawan untuk tetap atau meninggalkan organisasi secara tidak langsung. Tingkat *turnover* karyawan selama empat tahun terakhir juga menunjukkan peningkatan di atas 10% rata-rata setiap tahunnya, yang mengindikasikan bahwa kebijakan retensi perlu ditingkatkan lebih lanjut.

Untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan mengurangi *turnover*, salah satu fokus utama perusahaan adalah retensi karyawan. Jika organisasi tidak memperhatikan retensi, *turnover* karyawan yang tinggi dapat merusak bisnis secara serius, terutama jika hal itu memengaruhi faktor-faktor yang memberikan keunggulan kompetitif. Hal ini pada gilirannya dapat menghambat pertumbuhan bisnis atau bahkan menyebabkan penurunan tingkat bisnis (Curtis & Wright, 2001). Retensi karyawan merupakan upaya organisasi untuk dapat menjaga dan mempertahankan hubungan antara karyawan dengan perusahaan (Kadiresan et al., 2019). Retensi juga dianggap salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang akan berpengaruh langsung pada stabilitas, efisiensi, dan kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan (Kyndt et al., 2009). Beberapa faktor

dapat mempengaruhi *employee retention*, berdasarkan penelitian yang dilakukan Irshad & Afridi (2015); Kyndt et al. (2009); Sija (2022) faktor yang mempengaruhi retensi antara lain; kepuasan kerja, proses rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, administrasi kebijakan, pemberdayaan terhadap karyawan, gaji dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang sulit, kesempatan untuk belajar dan berkembang, lingkungan kerja organisasi yang mendukung, hubungan yang positif dengan sesama rekan kerja, keseimbangan kerja antara kehidupan pribadi dan profesional, serta komunikasi yang efektif.

Data dari *World Economic Forum* (2023) mencatat bahwa 6 dari 10 keterampilan yang paling penting untuk pekerjaan pada tahun 2025 berkaitan dengan kemampuan untuk belajar dan beradaptasi, menandakan pentingnya organisasi menginvestasikan sumber dayanya dalam pelatihan berkelanjutan. Sementara itu, laporan dari *LinkedIn Workplace Learning Report* (2022) menunjukkan bahwa jika bisnis berinvestasi dalam pengembangan karyawan, 94% karyawan akan tetap bekerja di sana lebih lama.

Selain itu, laporan Gallup (2023) menemukan bahwa organisasi yang mendorong pemberdayaan karyawan tingkat tinggi mengalami profitabilitas 21% lebih tinggi dan pergantian karyawan 24% lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang tidak memberdayakan tenaga kerjanya. Karyawan yang diberdayakan akan lebih terlibat, inovatif, dan loyal terhadap organisasinya.

Laporan Gallup State of the Global Workplace (2023) menemukan bahwa secara global, hanya 23% karyawan yang merasa terlibat dan puas di tempat kerja. Namun, perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi yang

sangat terkait dengan kepuasan melaporkan tingkat pergantian karyawan 43% lebih rendah dibandingkan dengan tingkat keterlibatan yang lebih rendah (Gallup, 2023). Survei oleh LinkedIn (2022) juga mendukung hal ini, di mana terdapat 70% karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan budaya organisasi maka mereka kemungkinan besar akan mempertahankan pekerjaan mereka selama dua tahun berikutnya.

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang sudah banyak melakukan analisis faktor-faktor yang menjadi pengaruh pada *employee retention*. Variable *training & development*, *empowerment* dan *job satisfaction* dipilih karena secara empiris telah terbukti memiliki pengaruh terhadap tingkat *retention*. Studi Abba (2018); Adeyefa et al., 2023; Aruoren & Echewa (2023); Nguyen (2021) menunjukkan bahwa variabel *training & development* memiliki pengaruh terhadap *employee retention*. Kemudian penelitian Brar (2018); Hanggara & Sintaasih (2018); Iqbal & Hashmi (2015); Jaiswal & Joge (2018) menunjukkan bahwa *empowerment* memengaruhi *employee retention*. Begitu juga penelitian oleh Biason (2020); Mampuru et al. (2024); Moshabi et al. (2024); Padmavathi (2023) menunjukkan bahwa *job satisfaction* juga memberikan pengaruh terhadap *employee retention*.

Program pelatihan & pengembangan (*training & development*) yang baik, pemberdayaan (*empowerment*) yang efektif serta tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang tinggi akan membuat area tempat bekerja yang mendukung pertumbuhan individu, memberikan kesempatan untuk maju, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Alrazehi et al., 2021a; Franita Panggabean

et al., 2023; Hanggara & Sintaasih, 2018; Kumara, 2018). Menggabungkan ketiga variabel ini dalam penelitian akan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang komponen yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan.

Namun dalam literatur yang ada, terdapat perbedaan pandangan mengenai sejauh mana *training & development* dan *empowerment* berkontribusi terhadap retensi karyawan. Caire & Becker (1967) menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kesetiaan mereka terhadap organisasi. Penjelasan tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Bibi et al., 2018; Oraby & Elsafty, 2022) menunjukkan bahwa ada hubungan kuat dan signifikan antara *training & development* terhadap *employee retention*. Namun, teori ini tidak selalu sejalan dengan (Sicherman & Galor, 1990), yang menjelaskan bahwa seseorang dengan keterampilan yang lebih tinggi justru cenderung berpindah kerja untuk mencari peluang yang lebih baik. Hal tersebut juga didasarkan pada hasil dari studi Alrazehi et al. (2021a); Islam et al. (2022) di mana *training & development* tidak memiliki korelasi positif terhadap *employee retention* pada karyawan Hotel di Bangladesh.

Brar (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tidak hanya dilihat sebagai penggunaan yang mapan dari pertukaran wewenang, tetapi karyawan didukung untuk memahami potensinya sendiri dan keadaan ini akan memengaruhi inspirasi pencapaiannya dengan memberikan komitmen yang lebih besar. Ini mengikuti penelitian yang dilakukan oleh (Iqbal & Hashmi, 2015; Jha, 2019) bahwa *empowerment* sangat mempengaruhi *employee retention*. Namun ternyata hasil

studi Kennedy et al. (2022) berbeda, di mana ternyata pemberdayaan yang tinggi tidak berhubungan dengan tingkat retensi perawat di Amerika Serikat.

Selain kesenjangan pengetahuan dan pertentangan teoritis, di Indonesia, penelitian mengenai retensi karyawan masih didominasi oleh sektor perbankan manufaktur, kesehatan dan perhotelan (Aditeresna & Mujiati, 2018; Afiani & Mulyana, 2022; Asep Dadan Suhendar, 2021; Manik Aditya Budi Suta & Ardana, 2018; Mardhani & Dewi, 2022; Millena & Donal Mon, 2022; Prasetyo et al., 2023; Vionika et al., 2023; Wirayudha & Adnyani, 2020). Konteks penelitian terkait retensi karyawan di perusahaan konsultan masih terbatas. Dalam perusahaan konsultan, tenaga kerja merupakan aset utama, dan tingkat pengunduran diri yang tinggi akan memengaruhi kualitas dari layanan para konsultan yang diberikan kepada klien.

Faktor-faktor seperti pemberdayaan karyawan, peluang pengembangan karir, dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan (*employee retention*) di industri ini, oleh karena itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) menjadi variabel *intervening* pada hubungan antara pelatihan & pengembangan (*training & development*) dan pemberdayaan (*empowerment*) dengan retensi karyawan (*employee retention*) dalam konteks perusahaan konsultan di Indonesia, khususnya di Jakarta. Hal ini didasarkan pada beberapa studi terdahulu Alrazehi et al. (2021b); Panggabean et al. (2023); Hanggara & Sintaasih (2018); Tj et al. (2021) yang menjadikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) variabel *intervening*, di mana faktor-faktor eksternal terlebih dahulu memengaruhi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan, yang pada

akhirnya mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, pertanyaan penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *training & development* terhadap *job satisfaction* karyawan pada perusahaan XYZ?
2. Apakah ada pengaruh *empowerment* terhadap *job satisfaction* karyawan pada perusahaan XYZ?
3. Apakah ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee retention* karyawan pada perusahaan XYZ?
4. Apakah ada pengaruh *training & development* terhadap *employee retention* pada perusahaan XYZ?
5. Apakah ada pengaruh *empowerment* terhadap *employee retention* pada perusahaan XYZ?
6. Apakah ada pengaruh *training & development* terhadap *employee retention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* pada perusahaan XYZ?
7. Apakah ada pengaruh *empowerment* terhadap *employee retention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* pada perusahaan XYZ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh *training & development* terhadap *job satisfaction* karyawan pada perusahaan XYZ.

2. Untuk menganalisis pengaruh *empowerment* terhadap *job satisfaction* karyawan pada perusahaan XYZ.
3. Untuk menganalisis pengaruh *training & development* terhadap *employee retention* karyawan pada perusahaan XYZ.
4. Untuk menganalisis pengaruh *empowerment* terhadap *employee retention* pada perusahaan XYZ.
5. Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee retention* pada perusahaan XYZ.
6. Untuk menganalisis pengaruh *training & development* terhadap *employee retention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* pada perusahaan XYZ.
7. Untuk menganalisis pengaruh *empowerment* terhadap *employee retention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* pada perusahaan XYZ.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis, teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian yang dilakukan ini menjadi salah satu persyaratan agar dapat menyelesaikan studi pada program Strata Dua (S2) jurusan manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan serta memperluas kajian ilmu peneliti tentang komponen yang dapat mempengaruhi retensi

karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam topik yang sejenis.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini tidak hanya berguna sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, tetapi juga dapat digunakan sebagai literatur referensi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian tambahan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh perusahaan-perusahaan khususnya di Indonesia dalam mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawan.

