



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
NONFISIK TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DENGAN PENGEMBANGAN
KARIR SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)**

Oleh :
OKI CIPUTRI
NIM. 04040420086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2023**

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENSITITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Oki Ciputri
NIM : 04040420086
Program Studi : Manajemen Dakwah
Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umroh
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi Karyawan dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya
Alamat : Jl Jetis Kulon Gg VI no 16A Wonokromo, Surabaya

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengalaman saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis ilmiah yang lazim.

Surabaya, 18 Desember 2023
Yang Menyatakan



Oki Ciputri
04040420086

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Oki Ciputri
NIM : 04040420086
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Retensi Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi Pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada sidang skripsi.

Surabaya, 10 Desember 2023

Menyetujui Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM-Lib., M.Lib., Ph.D
NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NONFISIK TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA

SKRIPSI

Disusun Oleh:
Oki Ciputri
04040420086

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada tanggal 18 Desember 2023

Tim Penguji

Penguji I

Dra. Imas Maesaroh, Dp.LM-Lib., M.Lib., Ph.D
NIP. 196605141992032001

Penguji II

Drs. Syaikhudin Zuhri, M.Si
NIP. 196610242014111001

Penguji III

Yunita Ardilla, S.Kom., M.MT.
NIP. 199206042020122015

Penguji IV

Moh. Ilham, MM
NIP. 199101222020121010



18 Desember 2023

dan,

Moch. Saiful Arif, S.Ag, M.Fil.I

NIP. 1971998031001

iv

iv



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : OKI CIPUTRI
NIM : 04040420086
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
E-mail address : okiciputri@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NONFISIK TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA KARYAWAN YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 Januari 2024

Penulis

(OKI CIPUTRI)

ABSTRAK

Oki Ciputri, Nim. 04040420086, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi Karyawan dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap retensi karyawan dan untuk mengetahui apakah pengembangan karir dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja nonfisik dengan retensi karyawan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis deskriptif. Peneliti menggunakan teknik analisa data berupa PLS untuk menjawab tujuan dari penelitian.

Penelitian ini menghasilkan 3 jawaban, diantaranya: *Pertama*, Lingkungan Nonfisik berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai *t-statistic* (5%) menunjukkan $6.335 > 1.96$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dan nilai koefisien jalur adalah positif (0.517), maka searah. Oleh karena itu, semakin baik Lingkungan Kerja Nonfisik maka akan semakin baik pula Retensi Karyawan, begitupun sebaliknya, semakin rendah Lingkungan Kerja Nonfisik maka semakin rendah pula Retensi Karyawan. *Kedua*, Lingkungan Kerja nonfisik memiliki hubungan terhadap Retensi Karyawan sebesar 0.745. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa kemampuan Lingkungan Kerja Nonfisik dalam mempengaruhi Retensi Karyawan adalah kuat yaitu 74.5% (pengaruh tinggi), sedangkan 25.5% sisanya merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Jadi, variabel lingkungan kerja nonfisik mengandung hubungan

dengan kekuatan tinggi terhadap retensi karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya dengan nilai pengaruh 74.5%. *Ketiga*, Pengembangan karir tidak dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja nonfisik dengan retensi karyawan. Kesimpulan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.300 > 0.05$), sehingga hipotesis ditolak. Kemudian, nilai koefisien jalur adalah negatif (-0.105), maka berlawanan arah. Oleh karena itu, pengembangan karir memperlemah pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi Karyawan namun secara tidak signifikan. Namun secara langsung pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Nonfisik, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

Oki Ciputri, Nim. 04040420086, 2023. The Effect of Nonphysical Work Environment on Employee Retention with Career Development as a Moderation Variable in Nurul Hayat Surabaya Foundation Employees.

This study aims to determine the effect of non-physical work environment on employee retention and to find out whether career development can moderate the relationship between non-physical work environment and employee retention. In this study, the method used was quantitative method. This study used a descriptive hypothesis. Researchers use data analysis techniques in the form of PLS to answer the objectives of the study.

This study produced 3 answers, including: First, the Nonphysical Environment has a significant effect on employee retention of Yayasan Nurul Hayat Surabaya. From the results of the hypothesis test, it is known that the value of t-statistics (5%) shows $6,335 > 1.96$ so that it shows a significant influence. And the value of the path coefficient is positive (0.517), then unidirectional. Therefore, the better the Nonphysical Work Environment, the better the Employee Retention, and vice versa, the lower the Nonphysical Work Environment, the lower the Employee Retention. Second, the non-physical Work Environment has a relationship to Employee Retention of 0.745. The acquisition of this value explains that the ability of the Nonphysical Work Environment in influencing Employee Retention is strong, namely 74.5% (high influence), while the remaining 25.5% is the influence of other variables that are not measured in this study. So, nonphysical work environment variables contain relationships with high strength in employee retention at Yayasan Nurul Hayat Surabaya with an influence value of 74.5%. Third, career development cannot moderate the

relationship between nonphysical work environments and employee retention. The conclusion is evidenced by a significance value greater than 0.05 ($0.300 > 0.05$), so the hypothesis is rejected. Then, the value of the path coefficient is negative (-0.105), hence the opposite direction. Therefore, career development weakens the effect of Nonphysical Work Environment on Employee Retention but insignificantly. But directly career development has a significant effect on employee retention.

Keywords: *Nonphysical Work Environment, Career Development, Employee Retention*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN	
OTENSITITAS SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
Daftar Gambar	xvii
Daftar Tabel	xvii
BAB I PENDAHULUAN	18
A. Latar Belakang.....	18
B. Rumusan Masalah	26
C. Tujuan Penelitian.....	26
D. Manfaat Penelitian.....	27
E. Definisi Operasional	27

F. Sistematika Pembahasan.....	29
BAB II KAJIAN TEORI	31
A. Penelitian Terdahulu.....	31
B. Kerangka Teoritik.....	35
1. Retensi Karyawan (Variabel Y)	35
2. Lingkungan Kerja Nonfisik (Variabel X).....	49
3. Pengembangan Karir (Variabel Z)	53
C. Paradigma Penelitian	58
D. Hipotesis	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	60
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	60
B. Objek Penelitian	60
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	61
1. Populasi	61
2. Sampel	61
3. Teknik Sampling	63
D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian.....	63
E. Tahap-tahap Penelitian	65
1. Tahap Pra-Penelitian.....	65
2. Tahap pelaksanaan penelitian.....	66

3.	Tahap pengolahan data	67
F.	Teknik Pengumpulan Data	67
1.	Angket (Kuisisioner)	67
2.	Dokumentasi	68
G.	Teknik Validitas dan Reabilitas	68
1.	Uji Statistik Deskriptif	68
2.	Uji Validitas	69
3.	Uji Reliabilitas	69
H.	Teknik Analisis Data	69
1.	Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model	70
2.	Evaluasi Model Struktural atau Inner Model	72
3.	Uji t-value	73
4.	Uji Efek Moderasi	74
BAB VI	HASIL DAN PEMBAHASAN	75
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	75
1.	Sejarah Yayasan Nurul Hayat Surabaya	75
2.	Profil Yayasan Nurul Hayat Surabaya	76
3.	Visi dan Misi	77
4.	Struktur Organisasi Yayasan Nurul Hayat Surabaya	77

5. Unit Bisnis Pendukung Kemandirian Yayasan Nurul Hayat Surabaya.....	77
6. Program Yayasan Nurul Hayat Surabaya.....	78
B. Penyajian Data.....	79
1. Deskriptif Karakteristik Responden	79
2. Skema Model PLS	83
3. Evaluasi Outer Model atau Model Pengukuran.....	84
4. Evaluasi Inner Model atau Model Struktural.....	91
5. Uji Hipotesis.....	93
6. Uji Moderasi.....	94
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	95
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi Karyawan.....	96
2. Nilai Hubungan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Retensi karyawan dengan Pengembangan Karir sebagai variabel moderasi pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya.....	101
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi Karyawan dengan Dimoderasi oleh Pengembangan Karir	103
BAB V PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan.....	107
B. Saran.....	108

Daftar Pustaka.....	110
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	118
Lampiran 2 : Hasil Jawaban Kuesioner	125

Daftar Gambar

Gambar 4. 1 Logo Yayasan Nurul Hayat.....	76
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	77
Gambar 4. 3 Skema Model PLS SEM	83

Daftar Tabel

Tabel 3 1 Diagram Pie Jenis Kelamin.....	80
Tabel 3 2 Diagram Pie Usia	81
Tabel 3 3 Diagram Pie Lama Bekerja	82
Tabel 4. 1 Nilai Convergent Validity (Uji 1).....	84
Tabel 4.2 Nilai <i>Convergent Validity</i> (Uji 2)	86
Tabel 4. 3 Nilai Cross Loading	87
Tabel 4. 4 Fornell and Lacker Criterion.....	88
Tabel 4. 5 Average Variant Extracted (AVE).....	89
Tabel 4. 6 Nilai Composite Reliabilitas	90
Tabel 4. 7 Nilai Cronbach Alpha	90
Tabel 4. 8 Nilai Goodness of Fit	91
Tabel 4. 9 Uji VIF	92
Tabel 4. 10 Path Coefficient	93
Tabel 4. 11 Nilai F-Square.....	95

Daftar Pustaka

- Ahmad dan Didik Hermawan, Nur. “Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (Employee Relation) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Menara Kartika Buana Di Karanganyar.” *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 16, no. 2 (2012): 106–15.
- Al-Ghozali, Imam, and Hengky Latan. *PARTIAL LEAST SQUARE Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. 2nd ed. Badan Penerbit-Undip, 2015.
- Anshori, Moh. Syaiful. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur.” *Jurnal Universiras Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, 2018.
http://digilib.uinsby.ac.id/22726/%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/22726/1/Moh.SyaifulAnshori_B74213054.pdf.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.” *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2013): 191–200.
- Badruzzaman. “Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (Pusair) Bandung.” Universitas Komputer Indonesia, 2019.
- Cantika, Yufi. “Memahami Arti Hablum Minallah Dan Hablum Minannas.” Gramedia, n.d.
https://www.gramedia.com/literasi/arti-hablum-minallah-dan-hablum-minannas/#google_vignette.
- Dan Ambarini, Ernawati. “Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal*

- Ekonomi Dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2010): 100–112.
- Dian Sudiantini, and Farhan Saputra. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai Dan Komitmen Di PT Lensa Potret Mandiri.” *Formosa Journal of Sustainable Research* 1, no. 3 (2022): 467–78. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>.
- Dianingtyas, Azizah. “Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Kotabaru Yogyakarta.” Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Edison, Thomi Alfa. “Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT RAPP Sektor Sungai Mandau.” Universitas Islam Riau, 2018.
- Femly, Linanda Mustika Bio. “Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya.” UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016. <https://123dok.com/document/zw5de3gz-hubungan-pengembangan-kepuasan-komitmen-organisasi-pegadaian-pegadaian-surabaya.html>.
- Fernanda, Taupril Olga. “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reckit Benckiser Di Surabaya.” Tujuh Belas Agustus Surabaya, 2018. <http://repository.untagsby.ac.id/id/eprint/576>.
- Guci, Andre Maulana. “Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap PT Taspen (Persero) PCU Bandung.” Universitas Komputer Indonesia, 2020. <http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3064>.

- Hadi, Abu Azam Al. "Fiqh Muamalah Kontemporer." *UINSA Press* 1 (2014): 284. http://digilib.uinsuka.ac.id/25151/1/12380073_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf.
- Hair, Joe F., Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet." *Journal of Marketing Theory and Practice* 19, no. 2 (2011): 139–52. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- Hair, Joseph F., G. Thomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, and Soumya Ray. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Practical Assessment, Research and Evaluation*. Vol. 21, 2021.
- Hayat, Nurul. "Profil Yayasan Nurul Hayat Surabaya." nurulhayat.org, 2023. <https://nurulhayat.org/tentang-kami/>.
- Herawan, Endang. "Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Guru Dan Mutu Kinerja Mengajar Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 23, no. 2 (2016).
- Ikhsan, Muhammad Khoirul. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Aries Motor Putra Peterongan Jombang." STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG, 2017. <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/175>.
- Imelda, Dewi Qomariah, and Ika Niswatin Budiarti. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan" 6, no. 1 (2023): 21–28.
- Indriyani, Linda. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cogindo Daya Bersama)." Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.

- Isra, Andi Batara Al. “Hablumminannas: Nilai-Nilai Keislaman Dan Praktiknya Dalam Pergaulan Antar Ikhwan Dan Akhwat Pada Organisasi Forum Lingkar Pena Makassar.” *ETNOSIA: Jurnal Etnografi Indonesia* 1, no. 2 (2017): 66. <https://doi.org/10.31947/etnosia.v1i2.1616>.
- Jogiyanto, Willy Abdillah; *PARTIAL LEAST SQUARE Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2015.
- Josman, Lady. “Tutorial SEM PLS Dengan Variabel Moderasi: Dilengkapi Penjelasan Dan Kesimpulan.” Lady Josman, 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=QkWE0n33nP0&t=55s>.
- Mardiah. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alamjaya Wirasentosa Medan.” Universitas Pembangunan Panca Budi, 2019. <https://repository.pancabudi.ac.id/website/files/80265/19625/penelitian/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-alamjaya-wirasentosa-medan>.
- Marmawi. “Persamaan Gender Dalam Pengembangan Diri.” *Jurnal Visi Pendidikan*, n.d., 176.
- Martin. “Pengaruh Masa Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana.” *Ekuivalensi: Jurnal Ekonomi Bisnis* 6, no. 2 (2020): 177–91.
- Martono, Nanang. *Statistik Sosial*. Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Mayasari, Rizka, Syamsul Hadi Senen, and Eded Tarmedi. “Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Pada Pt. Baett Mal

- Abadi Di Cilegon.” *Journal of Business Management Education (JBME)* 3, no. 1 (2018): 32–41. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i1.14245>.
- Maywuri. “Wawancara Manajer HRD.” Surabaya, 2023.
- Mazidah, Nur Aini. “Proses Analisis Jabatan Dalam Penentuan Posisi Karyawan Di Yayasan Nurul Hayat Surabaya.” *UIN Sunan Ampel Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- Mustofa, Khabib. “Nasihat Memberikah Upah Pekerja Dalam Al-Quran.” Tafsir al-Qur’an, 2023. <https://tafsiralquran.id/nasihat-memberikah-upah-pekerja-dalam-al-quran/#:~:text=أُرِيدُ أَنْ أَكْحِكَ,إِحْدَى ابْنَتِي هَاتَيْنِ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ>
- Natsir. “Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Dan Retensi Dosen (Study Kasus Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Avicenna Kendari) Universitas Pendidikan Indonesia I Respository.Upi.Edu I Perpustakaan.Upi.Edu,” 2020, 84–95.
- Nisa, Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, no. 1 (2017): 9–15.
- Nugraha, Fajriana, and Suhera. “Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 3, no. 1 (2019): 37–52.
- Octarini, Fitria, Mombang Sihite, and Edy Supriyadi. “Produktivitas Karyawan Outsource Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Karyawan Outsource Di Divisi Kartu Kredit PT Bank BRI).” *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan* 8, no. 1 (2021): 17–32.

- Permatasari, Sheila Ayu Pramesti. “Pengaruh Etika Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Dan Komitmen Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya,” 2020, 1–5.
- Pratama, Angga Fajar. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Retensi PT Mulia Raya Prima Bandung.” Universitas Komputer Indonesia, 2021.
<http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/5894>.
- Pratiwi, L., and Ayu Sriathi. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6, no. 3 (2017): 252647.
- Prawira, Muhammad Fajar, and Vina S. Marinda. “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan.” *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5, no. 7 (2023): 3102–10.
- Rafsanzhani, Shevi. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kerjasama Tim Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023.
- Rahmawati, Lina Ari. “Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KCP Pos Surabaya Selatan.” Universitas Islam Sunan Ampel Surabaya, 2018.
<http://digilib.uinsa.ac.id/id/eprint/26631>.
- Rivai, Veitzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=271373>.
- Riyanto, Arif. “Pengaruh Pengembangan Karir,

- Lingkungan Kerja, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Pada Hypermart Ponorogo.” *Repository Universitas Muhammadiyah Ponorogo*. Muhammadiyah Ponorogo, 2019.
- Rizky, Permata. “Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan.” *Diponegoro Journal Of Management* 5, no. 4 (2016): 2.
- Rosmita Aminarti Ferroh. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada PT Batara Mahkota Kupang).” *Universitas Nusa Cendana*. Nusa Cendana, 2022.
- Siswanto, Siswanto. “Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 17, no. 2 (2020): 187–97. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suwandana, Putu Suindra Aditya Pradipta; I Gusti Made. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 4 (2019): 2409–37.
- Wolor, Regia Saraswati; Nurdin Hidayat; Christian Wiradendi. “Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intention to Stay Pada Perusahaan Swasta Di Jakarta.” *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 4, no. 1 (2023): 88–100.
- Yuwono, Ino. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Unair, 2005.
- Zahara Tussoleha Rony, Heri Fitriadi, and Warkianto Widjaja. “Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat.” *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen* 5, no. 1

(2023):

45–54.

<https://doi.org/10.52005/bisnisman.v5i1.133>.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A