



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 9399-9410

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Job Satisfaction Memediasi *Work Environment* dan *Compensation: Employee Retention*

Andri Martinius^{1✉}, Hery Winoto Tj², Melitina Tecolalu³

Universitas Kristen Krida Wacana

Email: andri.012022010@civitas.ukrida.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada salah satu perusahaan Telecommunication VSAT Services di Tangerang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 384 karyawan dengan sampel penelitian ini adalah 132 karyawan yang telah bekerja minimal 7 tahun dan secara konsisten menduduki jabatan staf. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan SmartPLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan kompensasi secara positif mempengaruhi retensi karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan*

Abstract

The purpose of this study is to analyze and examine the influence of work environment and compensation on employee retention mediated by job satisfaction at one of the company Telecommunication VSAT Services at Tangerang. The population in this study were 384 employees with sample us study is sample consisted of 132 employees who had worked for a minimum of 7 years and consistently held staff positions. Hypothesis testing was conducted using the Structural Equation Model (SEM) approach with SmartPLS (Partial Least Square). The results indicated that both work environment and compensation had a positive impact on job satisfaction and employee retention. Moreover, work environment and compensation positively influenced employee retention through job satisfaction. Job satisfaction also had a positive effect on employee retention.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, Employee retention*

PENDAHULUAN

Keunggulan kompetitif suatu perusahaan tidak hanya terletak pada strategi bisnis, namun juga pada kemampuannya dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berbakat. SDM adalah jantung inovasi yang mendorong perusahaan meraih kesuksesan berkelanjutan. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal, investasi pada pengembangan sumber daya manusia berkualitas adalah langkah strategis. Karyawan yang kompeten, termotivasi, dan loyal akan berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing.

Sebagai salah satu perusahaan jasa telekomunikasi yang masuk kedalam 5 besar di Indonesia, merupakan contoh yang menarik karena berhasil mempertahankan tingkat turnover yang rendah. karyawan yang telah menjabat posisi yang sama selama lebih dari 7 tahun adalah:

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan yang Bertahan Tahun 2023

Jabatan Awal - Jabatan Akhir	LAMA KERJA				Total	Persentase
	1-6 Thn	%	> 7 THn	%		
Manajemen - Manajemen	2	0,5%	0	0,0%	2	1%
Supervisor - Supervisor	5	1,3%	3	0,8%	8	2%
Staff - Manajemen	0	0,0%	21	5,5%	21	5%
Staff - Supervisor	1	0,3%	8	12,5%	49	13%
Staff - Staff	143	37,2%	132	34,4%	275	72%
Petugas - Staff	0	0,0%	2	0,5%	2	1%

Petugas - Petugas	19	4,9%	8	2,1%	27	7%
Total	170	44%	214	56%	384	100%

Sumber: Perusahaan Jasa Telekomunikasi VSAT di Tangerang, 2024

Sedangkan dari segi *turnover* karyawan tahun 2017-2023 dapat di tampilkan data sebagai berikut :

Tabel 1.2. Data Rata-rata Turnover Karyawan Tahun 2017-2023

Jabatan Awal - Jabatan Akhir	Rata-rata (2017 - 2023)			
	1 - 6 Thn	TO	> 7 Thn	TO
Manajemen - Manajemen	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Supervisor - Supervisor	0,29	0,08%	0,00	0,00%
Staff - Manajemen	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Staff - Supervisor	0,00	0,00%	0,14	0,04%
Staff - Staff	16,14	4,35%	3,29	0,89%
Petugas - Staff	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Petugas - Petugas	1,00	0,27%	0,00	0,00%
Rata-rata Jumlah Karyawan	371			
Rata-rata <i>Turn Over</i>	5,62%			

Sumber: Perusahaan Jasa Telekomunikasi VSAT di Tangerang, 2024

Data pada Tabel tersebut menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam tingkat turnover antara karyawan dengan masa kerja 1-6 tahun dan mereka yang telah bekerja lebih dari 7 tahun. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara tidak langsung mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini dibatasi pada 132 karyawan staff yang memiliki masa kerja minimal 7 tahun dan secara konsisten menempati posisi staff sejak awal hingga saat ini. Kelompok karyawan tersebut yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Pemilihan populasi ini didasarkan pada asumsi bahwa karyawan dengan masa kerja panjang memiliki pengalaman dan pemahaman yang lebih mendalam tentang perusahaan, sehingga dapat memberikan data yang lebih relevan untuk penelitian ini.

Teknik Analisis Data

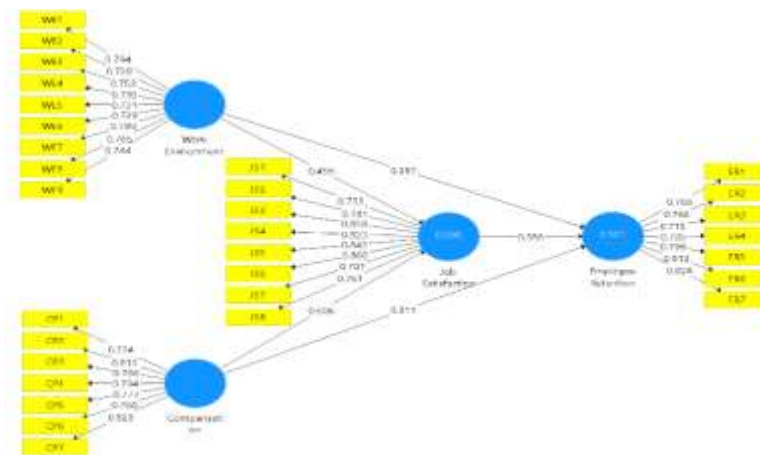
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software SmartPLS 3.0. PLS-SEM dipilih karena lebih cocok untuk membangun model prediktif dan mampu menangani data yang kompleks. Selain itu, PLS-SEM juga memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel laten secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Convergent Validity

Untuk menilai *convergent validity* suatu indikator, digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Jika nilai *outer loading* suatu indikator melebihi 0,6, maka indikator tersebut dianggap memiliki *convergent validity* yang baik, yang berarti indikator tersebut telah berhasil dalam mengukur konstruk laten yang diwakilinya.

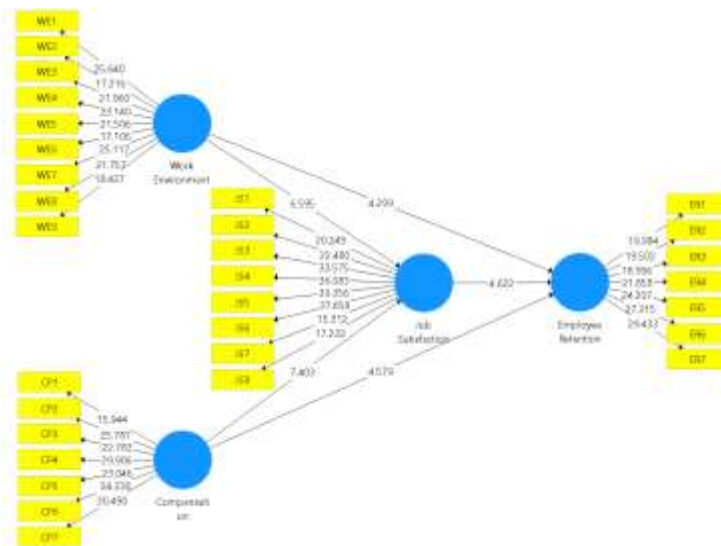


Gambar 4.1. Outer Model (*PLS Algorithm*)

Analisis outer loading pada gambar 4.1. menunjukkan bahwa setiap indikator variabel penelitian memiliki suatu nilai *outer loading* lebih dari 0,6. Sesuai dengan kriteria Chin (2015), nilai outer loading di atas 0,6 mengindikasikan *convergent validity* yang baik. Dengan demikian, semua indikator dapat digunakan untuk mengukur konstruk laten yang diwakilinya.

Evaluasi Inner Model

Untuk menguji hipotesis, kami menganalisis Inner Model menggunakan SmartPLS 3.0. Analisis meliputi nilai r-square, koefisien parameter (beta), t-statistik, dan p-value. Hipotesis diterima jika t-statistik > 1.96, p-value < 0.05, dan koefisien beta bernilai positif.



Gambar 4.2. Inner Model (*Boot Strapping*)

Uji Path Coefficient

Analisis *path coefficient* pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa variabel *compensation* memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap *job satisfaction* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,506. Variabel *work environment* juga memberikan pengaruh yang signifikan, meskipun sedikit lebih kecil, dengan nilai koefisien jalur 0,456. Hubungan antara *work environment* dan *employee retention* memiliki pengaruh paling lemah dengan nilai koefisien jalur 0,287.

Analisis t-statistik pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa variabel *compensation* memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap *job satisfaction* dengan nilai t-statistik sebesar 7,403. Variabel *work environment* juga memberikan pengaruh yang signifikan, meskipun sedikit lebih kecil, dengan nilai t-statistik 6,595. Hubungan antara *work environment* dan *employee retention* memiliki pengaruh paling lemah dengan nilai t-statistik 4,299. Semua koefisien jalur bernilai positif, mengindikasikan hubungan langsung dan searah antara variabel-variabel penelitian.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Hasil analisis nilai koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians baik *job satisfaction* maupun *employee retention*. Nilai *R-square* sebesar 0,890 untuk *job satisfaction* dan 0,921 untuk *employee retention* mengindikasikan bahwa setiap variabel yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kedua variabel.

Berdasarkan hasil uji f-square diperoleh pengaruh tidak langsung *work environment* dan *compensation* terhadap *employee retention* melalui *job satisfaction* adalah sebesar 20,8%. Artinya, 20,8% dari variasi dalam *employee retention* dapat dijelaskan melalui

pengaruh tidak langsung dari kedua variabel tersebut melalui *job satisfaction*. Sisanya, 79,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil uji *Q-square* menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik ($Q^2 > 0$).

Hasil analisis *Q-square* menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap both *job satisfaction* ($Q^2 = 0,557$) dan *employee retention* ($Q^2 = 0,544$). Nilai *Q-square* yang lebih besar dari 0 mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar varians dalam variabel-variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Besarnya pengaruh variabel *work environment*, *compensation*, dan *job satisfaction* terhadap satu sama lain dapat diketahui dari nilai koefisien jalur yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T- Statistik	P- Values	Hasil
H1	<i>Work environment => Job satisfaction</i>	0,456	6,595	0,000	Diterima
H2	<i>Compensation=> Job satisfaction</i>	0,506	7,403	0,000	Diterima
H3	<i>Work environment => Employee retention</i>	0,287	4,299	0,000	Diterima
H4	<i>Compensation=> Employee retention</i>	0,311	4,579	0,000	Diterima
H5	<i>Job satisfaction => Employee retention</i>	0,386	4,622	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengalahan PLS, 2024

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient*, variabel *work environment* memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 6,595 terhadap *job satisfaction*. Demikian pula, variabel *compensation* memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 7,403 terhadap *job satisfaction*. Selain itu, baik *work environment* (4,299) maupun *compensation* (4,579) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Lebih lanjut, *job satisfaction* juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 4,622 terhadap *employee retention*. Besarnya pengaruh tidak langsung

work environment dan *compensation* terhadap *employee retention* melalui *job satisfaction* dapat dilihat pada nilai total *indirect effect* pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T- Statistik	P- Values	Hasil
H6	<i>Work environment => Employee retention</i> dimediasi <i>Job satisfaction</i>	0,176	3,748	0,000	Diterima
H7	<i>Compensation => Employee retention</i> dimediasi <i>Job satisfaction</i>	0,195	3,913	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengalahan PLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2, *job satisfaction* terbukti memediasi pengaruh *work environment* terhadap *employee retention* dengan nilai *indirect effect* sebesar 3,748. Hal ini berarti, peningkatan *work environment* tidak hanya secara langsung meningkatkan *employee retention*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *job satisfaction*. Demikian pula, *compensation* juga terbukti memediasi pengaruh terhadap *employee retention* melalui *job satisfaction* dengan nilai *indirect effect* sebesar 3,913.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Job satisfaction*

Hasil dari pengujian hipotesis menampilkan bahwa variabel *work environment* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel *job satisfaction* ($t = 6,595$, $p < 0,05$). Besarnya pengaruh ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,456, yang berarti *work environment* berkontribusi sebesar 45,6% terhadap peningkatan *job satisfaction*. Sisanya, sebesar 54,4% dari varians *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya (Basalamah & As'ad, 2021; Haerofiatna et al., 2021; Suprpti et al., 2020; Ong, Winata & Monika, 2021; Permadi, 2019; Turangan & Setiawan, 2022) yang menunjukkan jika lingkungan kerja yang baik berkontribusi dengan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dari karyawannya.

Pengaruh *Compensation* Terhadap *Job satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja ($t = 7,403$, $p < 0,05$). Besarnya pengaruh ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,506, yang berarti

kompensasi berkontribusi sebesar 50,6% terhadap peningkatan kepuasan kerja. Sisanya, sebesar 49,4% dari varians kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, maka mereka cenderung merasa lebih sejahtera, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai dapat menyebabkan penurunan motivasi, ketidakpuasan, dan bahkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Winoto, et al., 2021; Saban et al., 2020; dkk.) yang menyoroti pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Employee Retention* yang Dimediasi *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji mediasi, ditemukan bukti bahwa *job satisfaction* memediasi secara parsial hubungan antara *work environment* dan *employee retention*. Nilai t-value sebesar 3,748 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa peningkatan *work environment* tidak hanya secara langsung mempengaruhi *employee retention*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *job satisfaction*.

Pengaruh *Compensation* Terhadap *Employee Retention* yang Dimediasi *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji mediasi, ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan. Nilai t-value sebesar 3,913 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi tidak hanya secara langsung mempengaruhi retensi karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Retention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel retensi karyawan ($t = 4,622$, $p < 0,05$). Besarnya pengaruh ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,386, yang berarti kepuasan kerja berkontribusi sebesar 38,6% terhadap peningkatan retensi karyawan. Sisanya, sebesar 61,4% dari varians retensi karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Winoto, et al., 2021; Sabbagha et al., 2018; dkk.) yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama di perusahaan.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Employee Retention*

Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan ($t = 4,299$, $p < 0,05$). Koefisien jalur sebesar 0,287 mengindikasikan bahwa sekitar 28,7% dari varians retensi karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya (Alias et al., 2019; Andari, Nafiudin, & Purnamasari, 2021; Sari & Dewi, 2020; Yusliza et al., 2021) yang menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan retensi karyawan.

Pengaruh *Compensation* Terhadap *Employee Retention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel retensi karyawan ($t = 4,579$, $p < 0,05$). Besarnya pengaruh ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,311, yang berarti kompensasi berkontribusi sebesar 31,1% terhadap peningkatan retensi karyawan. Sisanya, sebesar 68,9% dari varians retensi karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Pertiwi et al., 2021; Saputra & Riana, 2021) yang menunjukkan bahwa imbalan yang adil dan memadai akan dapat meningkatkan kepuasan dari kerja karyawannya dan sehingga akhirnya meningkatkan retensi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh work environment, compensation, Job satisfaction employee retention di perusahaan Jasa Telekomunikasi VSAT di Tangerang, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji berpengaruh positif sehingga variabel yang diuji didukung oleh teori-teori yang ada

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, N. Ezaili, Zailan, N. Adibah, Jahya, A. et al. (2019). The Effect of Supportive Work Environment on Employee Retention at Malaysia Information, Communication, and Technology (ICT) Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(8), 61–77.
- Andari, Nafiudin, & Purnamasari, R. (2021). The Influence of The Work Environment and Employee Engagement On Employee Retention. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5, No. 3, Pp. 447-453.

- Basalamah, M. Syafii A. & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, Vol.1, Issue. 2.
- Ghozali, Imam., (2015). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 9.10*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2015). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Haerofiatna, Erlangga, H., Nurjaya, et al. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. Vol.12 No.7, 109-117.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthan, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. (Edisi ke-10). Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A.A.A.P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Ong, S., Hendry, Winata, V. & Monika. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*. Vol. 5, No. 2, pp. 174-179.
- Permadi, K. Oka, Landra, N., Kusuma, I G.A. Eka Teja, & Sudja, I N. (2019). The Impact of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*. Vol. 6, Iss. 2, pp: 1248-1258.
- Pertiwi, N. K. Ayu Yogi, & Supartha, I W. Gede. (2021). The Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Satisfaction and Retention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Vol. 5. Iss. 3, pp-333-342.

- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2016). *Management*. Global Edition. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A. & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*. Vol. 5, No. 1.
- Sabbagha, M. De Sousa, Ledimo., O. & Martins, N. (2018). Predicting Staff Retention From Employee Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 28:2, 136-140.
- Saputra, I K.R. Dwi & Riana, I Gede. (2021). The Relationships of Work Environment, Compensation, and Organizational Commitments on Employee Retention. *Journal of Multidisciplinary Academic*. Vo. 5. No.1.
- Sari, I D.A. Bulan Praniti & Dewi, I G. A. Manuati. (2020). The Effect of Career Development, Work Environment, and Organizational Commitment To Employee Retention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Vol.-4, Iss. 6, pp-129-134.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Suprpti, Astuti, J. Puji, Sa'adah, N. et al. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*. Vol. 1 No. 2.
- Turangan, J. A., & Setiawan, F. Pramudya. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*. Vol. 7, No. 04.
- Winoto et al. (2021) *The effect of Compensation and Supervisor Support Mediated by job satisfaction on employee retention (Case study at PT Pradu)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis – Vol 19. No 1
- Yusliza, M. Yusoff, Faezah, J. Noor, & Muhammad, J. S. Zikri. (2021). Analysing the Relationship between Supportive Work Environment and Employee Retention. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, March 7-11, 2021.