

Strategi Retensi Karyawan Untuk Mencegah Turnover di SD Bina Talenta Kota Bandung

Indri Fitriani^{1*}, Alda Ramadhika²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia.

Email: indri10121338@digitechuniversity.ac.id^{1*}, aldaramadhika@digitechuniversity.ac.id²

Histori Artikel:

Dikirim 14 Juli 2025; Diterima dalam bentuk revisi 25 Juli 2025; Diterima 15 September 2025; Diterbitkan 1 Oktober 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Fitriani, I., & Ramadhika, A. (2025). Strategi Retensi Karyawan Untuk Mencegah Turnover di SD Bina Talenta Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 4783-4789. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.5025>.

Abstrak

Sumber daya manusia, termasuk guru dan staf, memiliki peran krusial dalam keberhasilan sekolah. Tingginya angka turnover dapat menimbulkan kerugian, seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Strategi retensi karyawan di sekolah sangat penting untuk mempertahankan kualitas dan kepercayaan masyarakat. Karyawan yang memahami visi dan misi sekolah berkontribusi pada kelancaran program. Strategi retensi yang diterapkan mencakup pengakuan karyawan sebagai aset melalui pelatihan rutin internal dan eksternal serta pengembangan karir terstruktur; pembentukan keterikatan karyawan melalui kegiatan Golden Afternoon (sharing session) dan olahraga/tadarus bersama; serta perhatian terhadap kompetisi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, melakukan evaluasi rutin, dan memastikan pembagian tugas yang adil. Pada tahun ajaran 2022-2023, angka turnover menurun menjadi 6%, dengan 2 karyawan mengundurkan diri dari total 33 karyawan. Implementasi strategi retensi di SD Bina Talenta berlangsung secara rutin, dengan pelatihan karyawan dilaksanakan 3-4 kali setiap semester, Golden Afternoon diadakan setiap bulan, dan evaluasi kerja dilakukan secara konsisten setelah setiap kegiatan sekolah. Penurunan angka turnover menunjukkan efektivitas strategi yang diterapkan.

Kata Kunci: Retensi Karyawan; Turnover; Sumber Daya Manusia.

Abstract

Human resources, including teachers and staff, play a crucial role in school success. High turnover rates can result in losses, such as recruitment costs, training, and adaptation of new employees. This study used a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. Employee retention strategies in schools are crucial for maintaining quality and community trust. Employees who understand the school's vision and mission contribute to the smooth running of the program. The implemented retention strategies include recognizing employees as assets through regular internal and external training and structured career development; building employee engagement through Golden Afternoon activities (sharing sessions) and sports/tadarus (religious study groups); and focusing on competition by creating a comfortable work environment, conducting regular evaluations, and ensuring fair distribution of tasks. In the 2022-2023 academic year, the turnover rate decreased to 6%, with two employees resigning out of a total of 33 employees. The implementation of retention strategies at Bina Talenta Elementary School is routine, with employee training held 3-4 times per semester, Golden Afternoons held monthly, and performance evaluations conducted consistently after each school activity. The decrease in turnover rates demonstrates the effectiveness of the implemented strategies.

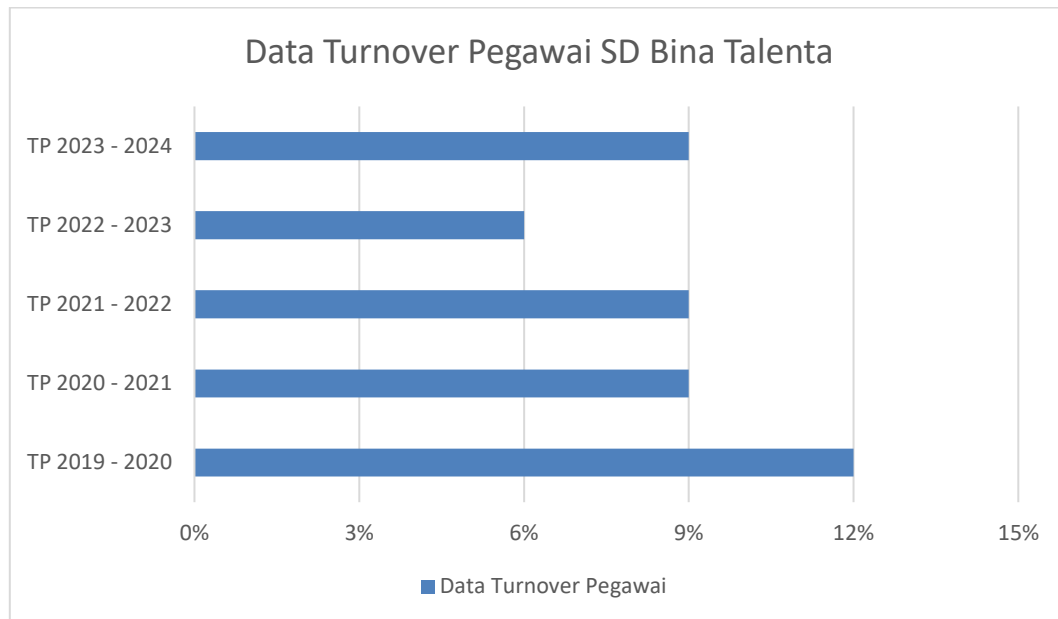
Keyword: Employee Retention; Turnover; Human Resources.

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi. Seperti halnya organisasi lainnya, sekolah perlu mengelola strategi sumber daya manusia (SDM) agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan strategi yang efektif dapat membantu karyawan bertahan dalam kondisi sekolah yang tidak stabil. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi organisasi. Dalam konteks perusahaan, SDM dianggap sebagai sumber yang vital, selain sumber daya alam dan sumber daya ekonomi (Tigau & Sugiarto, 2022). Guru, staf, dan karyawan merupakan unsur krusial bagi keberhasilan sekolah. Oleh karena itu, sekolah harus mengelola strategi SDM untuk bersaing dan menjadi pilihan utama masyarakat. Karyawan berfungsi sebagai penggerak operasional dan ujung tombak pelaksanaan kegiatan, sehingga kinerja karyawan yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja sekolah. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan kunci, karena SDM adalah aset utama yang dapat menggerakkan inisiatif keberlanjutan dalam organisasi (Sartika, 2024). Berdasarkan Pasal 39 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki peran strategis dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Karyawan adalah aset penting yang berpengaruh besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas operasional tidak dapat terlaksana dengan baik. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Rizaldi, 2020). Sumber daya manusia di bidang pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kualitas pembelajaran dan perkembangan siswa, baik secara akademik maupun non-akademik, untuk mencapai peningkatan pendidikan. Oleh karena itu, sekolah perlu menerapkan strategi retensi karyawan guna mencegah turnover. Menurut Muslim & Sutinah (2020), turnover karyawan yang tinggi dapat merugikan organisasi, terutama terkait biaya rekrutmen, pelatihan, dan waktu adaptasi karyawan baru. Memiliki kebijakan retensi karyawan yang efektif adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh organisasi, terutama terhadap karyawan yang memiliki kualitas terbaik. Karyawan yang berkualitas dan memahami perusahaan secara mendalam akan memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tigau & Sugiarto (2022) mengenai "Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus pada Sebuah Rumah Sakit Swasta di Kota Manado," angka turnover di RS Awal Bros dalam lima tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang cenderung meningkat, dengan rata-rata turnover sebesar 13,7% dan proporsi tertinggi berasal dari tenaga keperawatan, yaitu 59,7%. Faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri adalah preferensi terhadap status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian serupa oleh Amelia (2021) mengenai "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Mengundurkan Diri Karyawan Generasi Y di Indonesia" menyimpulkan bahwa penting bagi perusahaan untuk mencari strategi yang efektif dalam mencegah karyawan mengundurkan diri. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat mengundurkan diri karyawan menjadi krusial untuk mempertahankan aset berharga ini. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terlihat jelas betapa pentingnya strategi retensi untuk mencegah turnover. SD Bina Talenta, sebagai organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, terus berupaya menerapkan strategi retensi guna mengurangi angka turnover karyawan. Data turnover karyawan di SD Bina Talenta menunjukkan tren yang positif. Pada tahun pelajaran 2019-2020, angka turnover mencapai 12%, namun mengalami penurunan pada tahun pelajaran 2020-2021 hingga 2023-2024, di mana persentase turnover berada di bawah 10%. Secara rinci, pada tahun pelajaran 2020-2021, angka turnover menurun menjadi 9%, tetap 9% pada tahun pelajaran 2021-2022, dan turun menjadi 6% pada tahun pelajaran 2022-2023. Pada tahun pelajaran 2023-2024, angka turnover kembali mencapai 9%, dengan total karyawan berjumlah 36 orang. Data turnover karyawan SD Bina Talenta dapat dilihat pada Grafik 1.

RESEARCH ARTICLE



Gambar 1. Data Turnover Karyawan SD Bina Talenta

Data turnover karyawan di SD Bina Talenta menunjukkan penurunan tingkat turnover setiap tahunnya. Selama lima tahun terakhir, tingkat turnover karyawan di SD Bina Talenta tercatat kurang dari 10%. Hal ini membuktikan bahwa SD Bina Talenta telah melakukan berbagai upaya untuk mencegah peningkatan angka turnover. Mengingat fenomena yang ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya mengenai tingginya angka turnover karyawan dan pentingnya strategi perusahaan untuk mencegah pengunduran diri, SD Bina Talenta dapat menekan angka turnover melalui strategi yang telah diterapkan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SD Bina Talenta guna mengetahui strategi apa yang dilakukan dalam upaya mencegah turnover karyawan, dengan judul penelitian "Strategi Retensi Karyawan untuk Mencegah Turnover di SD Bina Talenta".

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Robbins dan Judge (2017), turnover karyawan merupakan peristiwa ketika karyawan meninggalkan organisasi, dan hal ini dapat berdampak signifikan pada kinerja organisasi. Tingginya angka turnover sering kali disebabkan oleh faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya kesempatan untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif (Mobley, 1982). Penelitian oleh Muslim dan Sutinah (2020) menunjukkan bahwa strategi retensi yang efektif, seperti program pengembangan karir dan pengakuan karyawan, dapat mengurangi tingkat turnover. Selain itu, Tigau dan Sugiarto (2022) menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan. Penelitian Amelia (2021) juga mengungkapkan bahwa pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri sangat penting bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi yang tepat. Dengan demikian, berbagai studi ini menunjukkan bahwa implementasi strategi retensi yang komprehensif dapat membantu organisasi, termasuk sekolah, dalam mengurangi angka turnover dan meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif mengandalkan analisis induktif dan bersifat naratif. Pendekatan kualitatif diterapkan untuk mempelajari masalah yang berkaitan dengan individu, fenomena, simbol, dokumen, dan gejala sosial. Oleh karena itu, penelitian kualitatif menekankan pemahaman terhadap masalah dalam konteks kehidupan sosial yang nyata, dengan pengaturan yang berlangsung secara alami, luas, kompleks, dan terperinci. Penelitian dengan paradigma kualitatif bertujuan untuk mengungkap fakta dan mengembangkan teori atau hipotesis baru (Agustini, 2023). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara, menurut Ardiansyah *et al.* (2023), dapat diartikan sebagai proses komunikasi antara dua pihak yang memiliki tujuan, bersifat timbal balik, dinamis, dan interaksional. Selain wawancara, teknik pengumpulan data lainnya adalah observasi, yang didefinisikan sebagai kegiatan pengamatan secara langsung terhadap objek di lapangan dengan cermat (Agustina, 2023). Teknik pengumpulan data terakhir adalah dokumentasi, yang merupakan catatan peristiwa yang terjadi di masa lampau. Dokumentasi dapat berupa dokumen, tulisan, gambar, atau karya-karya yang dibuat oleh orang lain, seperti catatan harian, sketsa, biografi, dan cerita (Ardiansyah *et al.*, 2023).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Pada tahap selanjutnya, setelah melakukan wawancara, peneliti melakukan observasi terhadap strategi retensi karyawan di SD Bina Talenta, yang merupakan salah satu instansi pendidikan tingkat sekolah dasar. Lokasi penelitian ini menjadi tempat observasi, dan hasil observasi disajikan dalam bentuk foto sebagai konfirmasi atas informasi yang diterima selama wawancara, yang menjadi salah satu data untuk merumuskan pembahasan. Meskipun SD Bina Talenta tidak memiliki strategi khusus untuk mencegah angka turnover karyawan, penulis berusaha menggali informasi lebih lanjut mengenai upaya yang dilakukan untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Analisis hasil wawancara menunjukkan bahwa SD Bina Talenta telah melaksanakan berbagai upaya yang efektif secara konsisten, yang tidak disadari merupakan implementasi dari beberapa strategi retensi karyawan. Sebagai data pelengkap, penulis melakukan observasi terhadap beberapa kegiatan yang dapat dijadikan sebagai strategi retensi karyawan dalam upaya mencegah potensi turnover. Berdasarkan hasil wawancara, strategi retensi sangat penting dilakukan, terutama di sektor pendidikan, untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Sekolah perlu menjaga karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat yang baik untuk memajukan institusi. SD Bina Talenta menerapkan tiga strategi retensi untuk mencegah turnover, yaitu: mengakui karyawan sebagai aset, menciptakan keterikatan karyawan, dan memperhatikan pesaing.

Strategi pertama, mengakui karyawan sebagai aset, dilakukan melalui program pengembangan karir dengan memberikan kesempatan pelatihan, baik internal maupun eksternal. SD Bina Talenta menyadari pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan sekolah dan merencanakan pelatihan secara terjadwal. Pelatihan internal dilaksanakan setiap semester, sementara pelatihan eksternal diikuti sebanyak 3 hingga 4 kali dalam satu semester. Strategi kedua, menciptakan keterikatan karyawan, diimplementasikan melalui kegiatan seperti golden moment, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, olahraga, dan tadarus bersama. Kegiatan ini dilaksanakan secara rutin setiap Jumat, yang bertujuan untuk membangun hubungan yang lebih dekat antar karyawan. Kegiatan menarik seperti sharing session dan olahraga bersama memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan memperkuat keterikatan. Strategi ketiga, memperhatikan pesaing, dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. SD Bina Talenta menyadari pentingnya memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan mampu bertahan lama, serta melakukan pantauan rutin terhadap kesesuaian tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Kegiatan evaluasi rutin, seperti Assesmen Sumatif, juga dilaksanakan untuk memberikan ruang bagi karyawan untuk mengutarakan kendala yang dihadapi.

RESEARCH ARTICLE

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa sekolah tidak memiliki strategi khusus lain dalam mencegah turnover, selain melakukan evaluasi sesuai dengan tupoksi masing-masing karyawan. Strategi retensi yang diterapkan SD Bina Talenta terbukti efektif, dengan angka turnover yang relatif rendah; pada tahun ajaran 2022-2023, angka turnover mengalami penurunan menjadi 6% dari tahun sebelumnya. Dari total 33 karyawan pada awal tahun ajaran, jumlah karyawan berkurang menjadi 31 pada akhir tahun ajaran, dengan dua orang mengundurkan diri karena alasan pindah domisili dan menikah. Tingginya keterlibatan karyawan dan meningkatnya kepuasan kerja menjadi indikator bahwa upaya retensi yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhan dan ekspektasi tenaga kerja secara berkelanjutan.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi retensi karyawan yang diterapkan di SD Bina Talenta dan efektivitasnya dalam mencegah turnover. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa meskipun sekolah ini tidak memiliki strategi formal yang khusus untuk mengatasi turnover, mereka telah melaksanakan sejumlah upaya yang secara tidak langsung berfungsi sebagai strategi retensi yang efektif. Pentingnya strategi retensi di sektor pendidikan sangat ditekankan, karena karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat yang baik berkontribusi signifikan terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. SD Bina Talenta menerapkan tiga strategi utama dalam mencegah turnover: pertama, mengakui karyawan sebagai aset, dengan menyadari pentingnya pengembangan karir melalui program pelatihan rutin, baik internal maupun eksternal, yang tidak hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga rasa memiliki karyawan terhadap institusi. Kedua, menciptakan keterikatan karyawan melalui kegiatan seperti golden moment, olahraga bersama, dan tadarus, yang membantu menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memperkuat kolaborasi antar karyawan. Ketiga, memperhatikan pesaing dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, di mana evaluasi rutin terhadap kesesuaian tugas dan tanggung jawab memastikan setiap karyawan merasa dihargai dan tidak terbebani. Data menunjukkan bahwa strategi retensi yang diterapkan SD Bina Talenta terbukti efektif, dengan angka turnover yang relatif rendah, yakni 6% pada tahun ajaran 2022-2023, yang menunjukkan bahwa upaya tersebut berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi ekspektasi karyawan. Secara keseluruhan, meskipun SD Bina Talenta tidak memiliki strategi formal untuk mengatasi turnover, berbagai upaya yang dilakukan secara konsisten telah membuahkan hasil yang positif, menjadikan pendekatan ini sebagai model bagi institusi pendidikan lain dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bulan November 2024 hingga April 2025, diperoleh temuan bahwa retensi karyawan di SD Bina Talenta Bandung tahun 2024 telah berjalan dengan baik. Strategi retensi yang diterapkan mencakup pengakuan karyawan sebagai aset melalui pelatihan, penciptaan keterikatan karyawan melalui kegiatan golden afternoon, dan perhatian terhadap pesaing melalui evaluasi kerja. Kegiatan pelatihan karyawan dilaksanakan secara rutin 3-4 kali dalam satu semester, sementara golden afternoon diadakan sebulan sekali untuk menjalin keterikatan antar karyawan. Evaluasi kerja dilakukan setelah setiap kegiatan sekolah di setiap semester untuk memperhatikan kinerja karyawan. Hasilnya, strategi retensi yang diterapkan terbukti efektif, dengan angka turnover yang mengalami penurunan menjadi 6% pada tahun ajaran 2022-2023, di mana jumlah karyawan berkurang dari 33 menjadi 31 orang pada akhir tahun ajaran, menunjukkan bahwa hanya dua karyawan yang mengundurkan diri. Temuan ini menunjukkan bahwa SD Bina Talenta Bandung berhasil menerapkan strategi retensi yang mendukung keberlangsungan dan kepuasan kerja karyawan.

6. Ucapan Terima Kasih

Atas bantuan semua pihak dalam menyelesaikan Penelitian Ilmiah ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

- 1) Bapak Dr. Supriyadi, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Teknologi Digital Bandung.
- 2) Bapak Aceng Kurniawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Rektor I Universitas Teknologi Digital Bandung.
- 3) Ibu Darsiti, S.Kom., M.Kom., selaku Wakil Rektor II Universitas Teknologi Digital Bandung.
- 4) Bapak Riyan Haditya, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Universitas Teknologi Digital Bandung.
- 5) Bapak Alda Ramadhika, S.Si., M.M., selaku dosen pembimbing. Terima kasih banyak atas bimbingan, kesabaran, dan pengorbanannya baik tenaga maupun waktunya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
- 6) Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Moch Usep Dindin dan Ibu Popon Hadianingsih, yang saya hormati dan saya sayangi. Terima kasih yang tak terhingga atas doa, dukungan, cinta, kasih sayang, serta pengorbanan yang ikhlas yang tidak bisa dibalas dengan apapun. Saya percaya setiap keberuntungan dan kemudahan hidup saya adalah berkat hasil doa kedua orang tua yang dikabulkan oleh Allah SWT. Mudah-mudahan hidayah, kesehatan, kasih sayang, dan rahmat Allah senantiasa menyertai kalian.

7. Referensi

- Agustini, A. (2024). Analisis Strategi Retensi Karyawan Untuk Mengurangi Turnover Dan Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Nobel Management Review*, 5(3), 306-320.
- Agustini, A., Grashinta, A., Putra, S., Sukarman, S., Guampe, F. A., Akbar, J. S., ... & Rulangi, R. (2024). Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, 1(01).
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(2), 13-23.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Mushawwir Annur Rohmah Azzahro, M. (2024). *PENGARUH EMPLOYEE RETENTION TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING (Studi pada Lyly Bakery Babat)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Muslim, A. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS Di Rumah Sakit X. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 16(1), 51-58.
- Purwanza, S. W. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. Cv. Media Sains Indonesia.
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh turnover intention dan kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 45-54. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v5i1.133>.

RESEARCH ARTICLE

- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni, Z. (2024). *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. CV. Gita Lentera.
- Sartika, G. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177-188. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.155>.
- Setiawan, A. D., & Kusumaningrum, R. (2018). Strategi Retensi Karyawan Dalam Penurunan Angka Turnover. *Epicheirisi: Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran Dan Kesekretariatan*, 2(2), 5-8.
- Suryaputri, A., Damayanti, A., Waskita, D. W., Irawan, M. E., Irawan, R., & Hadi, A. S. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Mengundurkan Diri Karyawan Generasi Y di Indonesia. *Indonesian Business Review*, 4(2), 145-157. <https://doi.org/10.21632/ibr.4.2.145-157>.
- Teratai, N. R. S. P., Hanum, N., & Fitriyani, D. (2024). ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4(3), 999-1011.
- Tigau, F. I., & Sugiarto, A. (2022). Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 135-148. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17395>.