

**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM
PENGHARGAAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN BMT BERINGHARJO
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:
Azelia Zeta Erlangga

NIM.22108020111

Dosen Pembimbing :
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
19760616 200501 2 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-660/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : DAMPAK LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN BMT BERINGHARJO DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AZELIA ZETA ERLANGGA
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020111
Telah diujikan pada : Selasa, 02 Juni 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6a23fbac26c52



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a227874329ea



Penguji II

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH,
S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 6a2291b81012e



Yogyakarta, 02 Juni 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6a26627696523

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul : Skripsi oleh Azelia Zeta Erlangga

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Azelia Zeta Erlangga
NIM : 22108020111
Judul Skripsi : **Dampak Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Reward System terhadap Retensi Karyawan BMT Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta**

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam. Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 19 Mei 2026
Pembimbing,



Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
NIP. NIP. 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azelia Zeta Erlangga
NIM : 22108020111
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul
“**Dampak Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Reward System Terhadap Retensi Karyawan BMT Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta**” adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinal dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Mei 2026
Penulis,



Azelia Zeta Erlangga
NIM. 22108020111

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Azelia Zeta Erlangga
NIM : 22108020111
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya saya menggunakan jilbab dan skripsi saya menerima apapun yang berkaitan pemakaian foto berjilbab dengan ijazah serta tidak menuntuk pihak Universtitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta jika suatu hari terjadi hal-hal yang tidak diinginkan berkaitan dengan hal tersebut.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan dengan penuh kesadaran untuk sebagaimana mestinya. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia untuk mengikuti hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 20 Mei 2016
Yang membuat pernyataan,



Azelia Zeta Erlangga
NIM. 22108020111

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azelia Zeta Erlangga
NIM : 22108020111
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

“DAMPAK LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN REWARD SYSTEM TERHADAP RETENSI KARYAWAN BMT BERINGHARJO DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhal menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Mei 2020

Penulis



ta Erlangga
NIM: 22108020111

HALAMAN MOTTO

“Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain.”

(QS. Al-Insyirah: 7)

“Do what you can, with what you have, where you are. Difficult roads often lead to beautiful destinations, every difficult phase teaches us how to grow”

— Theodore Roosevelt



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirahim

Alhamdulillahirabbil Aalamii, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, kesehatan, kemudahan, serta kekuatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dengan penuh rasa terima kasih, penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan tanpa henti demi keberhasilan penulis. Terima kasih atas segala perjuangan, motivasi, dan cinta yang selalu menguatkan penulis dalam setiap proses hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan seluruh pihak yang telah memberikan semangat, bantuan, serta doa selama proses penyusunan skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
ALMAMATERKU TERCINTA TEMPAT MENIMBA ILMU,

BERTUMBUH DAN BERPROSES

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA
 No: 158/1987 dan 0543b/U/1987

Transliterasi merupakan proses mengalihkan tulisan dari satu sistem abjad ke sistem abjad lainnya. Dalam konteks ini, transliterasi Arab-Latin berarti mengubah huruf-huruf Arab ke dalam huruf-huruf Latin lengkap dengan kaidah dan tanda baca yang menyertainya.

A. Konsonan

Fonem konsonan dalam bahasa Arab dapat direpresentasikan melalui huruf-huruf pada sistem tulisan Arab. Dalam proses transliterasi, sebagian fonem tersebut dialihkan menggunakan huruf Latin, sebagian lainnya dilambangkan menggunakan tanda tertentu, dan ada pula yang dilambangkan dengan kombinasi huruf dan tanda. Berikut disajikan daftar huruf Arab beserta bentuk transliterasi latinnya.

Tabel 0. 1 Konsonan

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|---------------------------|
| ا | alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | bā' | b | be |
| ت | tā' | t | te |
| ث | šā' | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | jim | j | je |

| | | | |
|---|------|----|-----------------------------|
| ح | ḥā' | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | khā' | kh | ka and ha |
| د | dāl | d | de |
| ذ | zāl | z | zet (dengan titik diatas) |
| ر | rā' | r | er |
| ز | zāi | z | zet |
| س | sīn | s | es |
| ش | syīn | sy | es and ye |
| ص | ṣād | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | ḍād | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭā' | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | ẓā' | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain | ' | koma terbalik di atas |
| غ | gain | g | ge |
| ف | fā' | f | ef |
| ق | qāf | q | qi |
| ك | kāf | k | ka |
| ل | lām | l | el |
| م | mīm | m | em |
| ن | nūn | n | en |
| و | wāwu | w | w |

| | | | |
|----|------------|---|----------|
| هـ | hā' | h | ha |
| ء | hamza h | , | apostrof |
| ي | yā' | Y | ye |

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

Tabel 0. 2 Konsonan Rangkap

| | | |
|---------------|---------|---------------------|
| مُتَعَدِّدَةٌ | ditulis | <i>muta'addidah</i> |
| عِدَّةٌ | ditulis | <i>'iddah</i> |

C. Tā' Marbutāh pada Akhir Kalimat

Tabel 0. 3 Ta' Marbutah

| | | |
|----------|---------|---------------|
| حِكْمَةٌ | ditulis | <i>ḥikmah</i> |
| جِزْيَةٌ | ditulis | <i>jizyah</i> |

(Ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

| | | |
|-------------------------|---------|---------------------------|
| كِرَامَةُ الْوَالِيَاءِ | ditulis | <i>karāmah al-auliyā'</i> |
|-------------------------|---------|---------------------------|

- b. Bila *Tā'marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmah* dengan demikian dituliskan *ny t* or *h*.

| | | |
|---------------------|---------|-------------------------|
| زَكَاةُ الْفِطْرَةِ | ditulis | <i>zakatā al-fitrāh</i> |
|---------------------|---------|-------------------------|

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

Tabel 0. 4 Vokal Pendek

| | | | |
|---------|--------|---------|---|
| ---َ--- | fathah | ditulis | a |
| ---ِ--- | kasrah | ditulis | i |
| ---ُ--- | ḍammah | ditulis | u |

| | | | |
|----------|--------|---------|----------------|
| فَعَلَ | fathah | ditulis | <i>fa'ala</i> |
| ذَكَرَ | kasrah | ditulis | <i>ẓukira</i> |
| يَذْهَبُ | ḍammah | ditulis | <i>yaẓhabu</i> |

E. Vokal Panjang

Tabel 0. 5 Vokal Panjang

| | | | |
|---|------------------|---------|------------------|
| 1 | fathah + alif | ditulis | <i>ā</i> |
| | جاهلية | ditulis | <i>jāhiliyah</i> |
| 2 | fathah + yā'mati | ditulis | <i>ā</i> |
| | تنسى | ditulis | <i>tans ā</i> |

| | | | |
|---|-----------------------|---------|--------------|
| 3 | kasrah + yā'mati | ditulis | <i>i</i> |
| | كريم | ditulis | <i>karim</i> |
| 4 | ḍammah + wāwu mati | ditulis | <i>ū</i> |
| | فروض | ditulis | <i>furūd</i> |

F. Vokal Rangkap

Tabel 0. 6 Vokal Rangkap

| | | | |
|---|--------------------|---------|-----------------|
| 1 | fathah + yā'mati | ditulis | <i>ai</i> |
| | بينكم | ditulis | <i>bainakum</i> |
| 2 | fathah + wāwu mati | ditulis | <i>au</i> |
| | قول | ditulis | <i>qaul</i> |

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

Tabel 0. 7 Vokal Pendek Berurutan

| | | |
|-------------------|---------|------------------------|
| أَنْتُمْ | ditulis | <i>a'antum</i> |
| أَعَدَّتْ | ditulis | <i>u'iddat</i> |
| لَعْنِ شَكَرْتُمْ | ditulis | <i>la'in syakartum</i> |

H. Kata Sandang alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

| | | |
|--------|---------|------------------|
| القرآن | ditulis | <i>al-Qur'ān</i> |
| القياس | ditulis | <i>al-Qiyās</i> |

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

| | | |
|--------|---------|-----------------|
| السماء | ditulis | <i>al-Samā'</i> |
| الشمس | ditulis | <i>al-Syams</i> |

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

Tabel 0. 8 Kata Rangkaian Kalimat

| | | |
|------------|---------|----------------------|
| ذوى الفروض | ditulis | <i>ẓawī al-furūd</i> |
| أهل السنّة | ditulis | <i>ahl as-sunnah</i> |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alaamiin, segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan sayang-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam saya panjatkan kepada junjungan umat yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang, penuh dengan keimanan dan keindahan yaitu dengan adanya nikmat iman, islam, dan ikhsan.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati dan ta'dzim saya, terima kasih saya sampaikan kepada pihak-pihak terkait yang telah membantu dan mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
5. Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu bersabar memberikan dukungan, bimbingan, dan arahan dari awal proses penyusunan skripsi ini sampai akhir.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis selama menempuh studi, khususnya dosen program studi perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

7. Pengurus dan staff HMPS PS periode dan 2024-2025 yang telah memberikan ruang untuk berproses, dan waktu untuk bertumbuh penulis selama masa studi penulis, semoga kita dan himpunan selalu diiringi oleh hal-hal baik dan kesuksesan.
8. Pengurus dan staff ForSEBI periode dan 2024-2025 yang telah memberikan ruang untuk berproses, dan waktu untuk bertumbuh penulis selama masa studi penulis, semoga kita dan himpunan selalu diiringi oleh hal-hal baik dan kesuksesan.
9. Kepada Bapak Abdi Rusman selaku ayah penulis yang selama ini senantiasa memberikan dukungan doa, finansial dan nasihat. Terima kasih untuk selalu mengusahakan segala hal untuk anak tercinta dan tersayang.
10. Kepada Ibu Zulaita ibuku yang biasa dipanggil bunda walaupun pada kenyataannya beliau tidak selembut bunda ketika peraturanya saya langgar, namun ketika saya menyerah terhadap dunia beliaulah orang pertama yang berdiri membentengi saya dari segala hal yang menyulitkan. Bunda terimakasih ya untuk selama ini ada banyak hal tidak bisa dituliskan disini namun kita bisa melewati berdua sejauh ini.
11. Kepada Sebagai Official Yuda, Jani, Egi, Ikhsan, Nanda, Suci, Ratna, Mashita, yang selalu menemani perjalanan penulis dari pertama kali penulis berada di kota yogyakarta, pertemananya memang tidak selalu jelas, namun di sela sela sempit hidup ini mereka selalu ada. Semoga di perjalanan selanjutnya kita bisa selalu berteman, dipertemukan dikeadaan yang lebih kaya raya supaya tidak memikirkan HTM masuk tempat wisata.
12. Kepada Suci Febriani yang bisa dibilang teman namun cukup sangat dekat, jika di sebut sebagai sahabat saya fikir terlalu berlebihan. Namun keberadaanya selalu saya harapkan di keadaan bahagia dan sulit saya. Perempuan berdarah minang yang selalu ada terutama di hari – hari saya mengejar gelar sarjana ini adalah perempuan yang selalu terlihat tegar dan bijaksana namun beberapa hal konyol, menyedihkan dan menegangkan pun saya pernah ada dalam ceritanya

itu. Semoga kita tetap bisa selalu berteman seperti ini sampai takdir memisahkan kita antar negara, saya di Jerman Suci di India.

13. Kepada Ratna Dewi Wulansari, yang seperti teman namun juga sahabat. Mbak Ratna yang ukurannya mungil, namun keberadaan dia di hidup saya cukup besar, dampak terhadap hidup saya cukup berpengaruh positif dan signifikan, mengajarkan saya banyak hal, mengajak saya ke segala kebaikan dan selalu mensupport saya dalam keadaan suka maupun duka. Terimakasih Ratna, semoga pertemanan kita bisa sampai Ratna lansia dan saya tetap muda.
14. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada sahabat terbaik sekaligus support system penulis, Keisa Putri, yang selalu hadir memberikan semangat, motivasi, doa, dan perhatian tanpa henti. Terima kasih karena selalu menemani penulis melewati suka dan duka selama proses penyusunan skripsi ini hingga akhirnya dapat terselesaikan.
15. Kepada Felissa Auriel Rahmalia Putri selaku teman penulis yang cukup lama berteman, sekitar sepuluh tahun kurang lebihnya pertemanan kita, yang pasti ada bertengkarnya namun anehnya kita tidak pernah saling memisahkan diri. Walaupun kehidupan kita beda kota di tanggal satu januari bangun tidur penulis sudah disambut oleh senyuman felissa yang mengajak sarapan bersama, *fefe thanks for always being my friend, accepting me and giving the best support at all time.*
16. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada sahabat penulis, Erma, Aldi, dan Reva, yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta menemani penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena selalu mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan motivasi di saat merasa lelah, dan menjadi bagian dari perjalanan penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
17. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada sahabat-sahabat tercinta, yaitu Delila, Alifia, Dita, Fatkhia, Pelangi, Rizka, Helza, Oriza, Atirah, Zahra, Afifah, Zeeha, dan Lisa yang selalu hadir memberikan

warna, semangat, dukungan, doa, serta kebahagiaan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah menjadi tempat berbagi cerita, mendengarkan segala keluh kesah, memberikan motivasi ketika penulis merasa lelah, serta selalu meyakinkan penulis untuk tetap kuat dan bertahan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Kehadiran kalian menjadi salah satu bagian berharga dalam perjalanan penulis selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik, masukan, dan saran demi kesempurnaannya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 20 Mei 2026

Penulis,

Azelia Zeta Erlangga

NIM. 22108020111

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR..... | ii |
| SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING | iii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | iv |
| SURAT PERNYATAAN BERJILBAB..... | v |
| SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | vi |
| HALAMAN MOTTO | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | viii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN | ix |
| KATA PENGANTAR..... | xv |
| DAFTAR ISI..... | xix |
| DAFTAR TABEL..... | xxii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xxiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xxiv |
| ABSTRAK | xxv |
| ABSTRACT | xxvi |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. LATAR BELAKANG | 1 |
| B. RUMUSAN MASALAH | 6 |
| C. TUJUAN PENELITIAN | 7 |
| D. MANFAAT PENELITIAN..... | 7 |
| E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 11 |
| A. Kajian Teori..... | 11 |
| 1. <i>Grand theory</i> | 11 |
| a. Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) | 11 |
| b. Teori Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment Theory</i>). | 12 |
| 2. Retensi Karyawan..... | 14 |

| | | |
|--|---|----|
| 3. | Lingkungan Kerja | 20 |
| 4. | Budaya Organisasi | 24 |
| 5. | Sistem Penghargaan | 28 |
| B. | Penelitian Terdahulu | 31 |
| C. | Pengembangan Hipotesis | 39 |
| D. | Kerangka Teori | 45 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 46 |
| A. | Desain Penelitian | 46 |
| B. | Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 47 |
| C. | Populasi dan Sampel | 51 |
| D. | Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan | 54 |
| 1. | Analisis Statistik Deskriptif | 55 |
| 2. | Pengujian Instrumen Penelitian | 55 |
| 3. | Uji Asumsi Klasik | 56 |
| 4. | Uji Regresi Linear Berganda | 57 |
| E. | Model Matematis | 59 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | | 61 |
| A. | Deskripsi Objek Penelitian | 61 |
| B. | Profil Responden Penelitian | 61 |
| C. | Analisis Statistik Deskriptif | 65 |
| D. | Pengujian Instrumen Penelitian | 69 |
| 1. | Uji Validitas | 69 |
| 2. | Uji Reabilitas | 72 |
| E. | Uji Asumsi Klasik | 74 |
| 1. | Uji Normalitas | 74 |
| 2. | Uji Multikolinearitas | 76 |
| 3. | Uji Heterokedastisitas | 77 |
| F. | Uji Regresi Linear Berganda | 78 |

| | | |
|-----------------------------|---|-------|
| G. | Hasil Uji Hipotesis | 81 |
| 1. | Uji Koefisien Determinasi | 81 |
| 2. | Uji F (Simultan) | 81 |
| 3. | Uji t (Parsial) | 82 |
| H. | Pembahasan | 84 |
| 1. | Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Retensi Karyawan (Y) . 85 | |
| 2. | Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y) 87 | |
| 3. | Pengaruh Sistem Penghargaan (X3) terhadap Retensi Karyawan (Y) 90 | |
| 4. | Dampak simultan antara Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Sistem Penghargaan (X3) terhadap Retensi Karyawan (Y) | 92 |
| BAB V PENUTUP | | 95 |
| A. | Kesimpulan | 95 |
| B. | Keterbatasan Penelitian | 96 |
| C. | Saran | 97 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 98 |
| LAMPIRAN | | xxvii |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4. 1 Jenis Kelamin | 62 |
| Tabel 4. 2 Usia | 62 |
| Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir | 63 |
| Tabel 4. 4 Tahun Lama Bekerja | 64 |
| Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif | 66 |
| Tabel 4. 6 Uji Validitas Retensi Karyawan | 69 |
| Tabel 4. 7 Uji Validitas Lingkungan Kerja | 70 |
| Tabel 4. 8 Uji Validitas Budaya Organisasi | 71 |
| Tabel 4. 9 Uji Validitas Sistem Penghargaan | 72 |
| Tabel 4. 10 Uji Reabilitas | 73 |
| Tabel 4. 11 Uji Normalitas | 75 |
| Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas | 76 |
| Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastisitas | 77 |
| Tabel 4. 14 Uji Regresi Linear Berganda | 78 |
| Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi | 81 |
| Tabel 4. 16 Uji F | 82 |
| Tabel 4. 17 Uji t | 83 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis | 85 |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Teori | 45 |
| Gambar 4. 1 Histogram | 76 |
| Gambar 4. 2 Normal P-P Plot | 75 |
| Gambar 4. 3 Scatterplot | 78 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|--------|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian | xxvii |
| Lampiran 2 Data Kuisiomer Penelitian | xxxii |
| Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS | xxxvii |
| Lampiran 4 Surat Izin Penelitian | xliv |
| Lampiran 5 Currriculum Vitae (CV) | xliv |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Sistem Penghargaan terhadap Retensi Karyawan di BMT Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan BMT Beringharjo DIY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor paling dominan dalam mempertahankan karyawan pada lembaga keuangan syariah, khususnya di tingkat daerah.

Kata Kunci: Retensi Karyawan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Sistem Penghargaan, BMT Beringharjo



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Work Environment, Organizational Culture, and Sistem Penghargaan on Employee Retention at BMT Beringharjo, Special Region of Yogyakarta. This study employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to employees of BMT Beringharjo DIY. The results indicate that partially, Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Retention, while Work Environment and Sistem Penghargaan show positive but insignificant effects. Simultaneously, all three variables together have a significant influence on Employee Retention. These findings suggest that Organizational Culture is the most dominant factor in retaining employees within Islamic financial institutions, particularly at the regional level.

Keywords: Employee Retention, Work Environment, Organizational Culture, Sistem Penghargaan, BMT Beringharjo



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Lembaga keuangan syariah memiliki peran strategis dalam menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Lembaga keuangan non-bank syariah merupakan lembaga keuangan yang tidak menjalankan fungsi penghimpunan dana masyarakat secara langsung sebagaimana lembaga keuangan bank. Lembaga ini berfokus pada penyediaan berbagai layanan keuangan, seperti kegiatan investasi, asuransi, pembiayaan, serta pengelolaan dana lainnya yang seluruh operasionalnya dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Nengsih, 2016). *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang berperan penting dalam mendukung perekonomian masyarakat kecil dan menengah.

BMT Beringharjo memiliki dua fungsi utama yaitu *baitul maal* berperan untuk menghimpun dan menyalurkan dana sosial seperti zakat, infak, dan sedekah serta *baitu tamwil* berperan untuk kegiatan usaha produktif melalui pembiayaan berbasis syariah. BMT Beringharjo merupakan lembaga keuangan non bank yang bersifat sosial dan juga lembaga bisnis untuk memperbaiki perekonomian umat (Dewi, 2021). Dalam pengelolaannya Lembaga Keuangan Syariah baik Bank maupun Non-Bank dihadapkan oleh tantangan utama yakni tingginya tingkat kompetisi antar lembaga keuangan yang berdampak pada beberapa aspek, salah satunya pada pengelolaan sumber daya manusia (Arifin, 2022). Tingkat kompetisi tersebut dapat terlihat dari data yang dikutip oleh

majalah infobank No 569 edisi september 2025.

Menurut Imam Hartono, Kepala Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah (DEKS) BI, ekonomi syariah nasional akan tumbuh sebesar 4,8% hingga 5,6% pada tahun 2025. Data ini mencakup evaluasi kinerja institusi keuangan pada tahun 2024, yang mencakup bank syariah, bank umum, unit usaha syariah, BPRS, asuransi jiwa, asuransi umum, dan lembaga penjaminan syariah. Dalam situasi seperti ini, manajemen tenaga kerja yang optimal diperlukan, terutama dalam hal mempertahankan karyawan yang berkualitas www.infobank.com

Tingkat turnover karyawan yang terjadi pada BMT Beringharjo dapat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia. Tingginya tingkat turnover karyawan tidak hanya menyebabkan berkurangnya tenaga kerja yang berpengalaman tetapi juga meningkatkan biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru (Caroline Iskandar & Rianto Rahadi, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan retensi karyawan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen merupakan ilmu yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis perusahaan karena kualitas dan kompetensinya berperan penting dalam mendukung keberlangsungan dan pengembangan organisasi (Ansory & Indrasari, 2018). Dalam prespektif sumber daya manusia keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya dilihat dari keberhasilan dalam merekrut karyawan namun juga pada

aspek bagaimana organisasi berhasil mempertahankan karyawan (Pangestuti et al., 2025).

Muhammad & Pertiwi (2019) Menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya tidak dapat berhasil jika tidak memiliki manajemen sumber daya yang baik. Untuk menjalankan kegiatan operasional, memberikan layanan yang baik kepada pelanggannya dan juga menjamin keberlangsungan bisnis, BMT Beringharjo membutuhkan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan keinginan mereka untuk terus bekerja di perusahaan., dan salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan meningkatkan Retensi Karyawan (Haque, *et.,al* 2003).

Tingkat pergantian yang tinggi dapat mengakibatkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang lebih tinggi serta kehilangan pengalaman kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan strategi retensi karyawan yang tepat dapat membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan.. Oleh karena itu, Retensi Karyawan menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga efisiensi, kinerja, dan daya saing lembaga keuangan syariah (Agustini, 2024). Pada Lembaga Keuangan Syariah keberadaan karyawan yang berkompeten sangat diperlukan karena layanan yang diberikan sangat bergantung pada kepercayaan nasabah.

Retensi karyawan merupakan kemampuan dan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu dimana menurut Mathis & Jackson (2009) hal ini merupakan proses

bagaimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi (Bella et al., 2024). Dalam upaya mengetahui hal – hal yang mempengaruhi perusahaan dalam mempertahankan karyawan untuk jangka panjang, maka perlu di ketahui faktor - faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan (Pangestuti et al., 2025). Dalam penelitian ini, retensi karyawan diukur berdasarkan persepsi karyawan dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Sinta et al., (2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan adalah faktor internal, faktor internal merupakan faktor yang dapat dikendalikan langsung oleh perusahaan (Dwi Rizky, 2020). Faktor – faktor yang digunakan pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi serta retensi karyawan. Menurut Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani (2023) lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Menurut Alfandi et al., (2025) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman dan tenang membuat karyawan merasa betah dan ingin tinggal di organisasi.

Faktor selanjutnya yaitu budaya organisasi, menurut Lestari (2024) budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Norgairly & Karneli (2025) budaya organisasi yang terarah membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap tantangan kerja dan menjadikan mereka lebih terikat terhadap perusahaan. Serta faktor yang terakhir yaitu sistem penghargaan, sistem penghargaan menurut milkovich & newman (2018) pada Ummah & Rakhmawati (2024) merupakan serangkaian kebijakan

& praktik yang dibuat untuk mengidentifikasi dan memperkuat perilaku yang diinginkan dalam organisasi dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mencapai tujuan tersebut. Darmastuti (2022) menyatakan bahwa dengan adanya sistem penghargaan yang baik kesempatan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berperilaku positif akan semakin besar, dan juga membuat kecenderungan sikap karyawan untuk membalas perlakuan adil yang mereka terima dari perusahaan.

Meskipun penelitian mengenai Retensi Karyawan telah banyak dilakukan, seperti penelitian oleh Widya Nindi Pratiwi et al. (2020) dan Almerri et al. (2023), sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada lembaga keuangan non-syariah atau konvensional. Akibatnya, hasil temuan yang diperoleh belum sepenuhnya merepresentasikan karakteristik dan dinamika sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah memiliki kekhasan tersendiri, khususnya dalam penerapan nilai-nilai syariah yang tercermin dalam Budaya Organisasi, pola hubungan kerja, serta sistem penghargaan yang tidak semata-mata berorientasi pada aspek material, tetapi juga nilai etika dan spiritual (Leste, habibi, 2025). Perbedaan karakteristik tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan dalam faktor-faktor yang memengaruhi Retensi Karyawan. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pemahaman empiris mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan sistem penghargaan terhadap Retensi Karyawan pada lembaga keuangan syariah, khususnya di tingkat daerah. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh Lingkungan

Kerja, Budaya Organisasi, dan sistem penghargaan terhadap Retensi Karyawan pada BMT Beringharjo di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan uraian diatas penelitian yang berjudul “Dampak Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan BMT Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta” menarik perhatian peneliti untuk diteliti kembali karena belum banyak penelitian yang secara bersamaan menguji variabel variabel tersebut, terutama pada BMT Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan dengan menjadikan bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di BMT Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang yang tertulis di atas maka memperoleh rumusan masalah yang sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Retensi Karyawan di BMT Beringharjo ?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Retensi Karyawan di BMT Beringharjo ?
3. Apakah Sistem Penghargaan Berpengaruh Terhadap Retensi Karyawan di BMT Beringharjo ?
4. Menganalisis Dampak Simultan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Sistem Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan BMT Beringharjo.

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah yang tertulis diatas maka arah dari riset ini adalah:

1. Menguji dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di BMT Beringharjo.
2. Menguji dan Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan di BMT Beringharjo.
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan di BMT Beringharjo.
4. Menguji dan Menganalisis dampak simultan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Sistem Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan BMT Beringharjo.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan arah riset yang telah di paparkan sebelumnya, maka manfaat dari riset ini adalah :

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang lebih mendalam terkait bagaimana lingkungan kerja, budaya organisasi dan juga sistem penghargaan mempengaruhi retensi karyawan dalam pekerjaan, bagaimana proses tersebut merupakan serangkaian dari upaya perusahaan untuk mencapai visi dan misinya melalui lingkungan kerja, budaya organisasi dan juga sistem penghargaan bagi setiap karyawanya.
2. Bagi akademisi, penelitian ini memberikan referensi yang empiris sebagai dasar ataupun pembading dalam penelitian selanjutnya terutama yang

berkaitan dengan pengaruh faktor retensi karyawan pada perusahaan atau organisasi serta mendorong perkembangan teori dan model penelitian terkait variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan juga penghargaan pada aplikasinya di dunia nyata.

3. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan khazanah bagi para pembaca mengenai faktor lingkungan kerja, budaya organisasi dan juga penghargaan terhadap pengaruh kinerja pada pegawai, yang dimana pembaca dapat mengetahui lebih dalam bagaimana faktor tersebut adalah faktor terpenting yang mempengaruhi pekerjaan nantinya.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penelitian ini disusun dalam lima bab utama yang saling berkaitan satu sama lain diantaranya:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta ruang lingkup penelitian. Bab ini memberikan gambaran umum mengenai alasan pentingnya penelitian dilakukan dan fokus permasalahan yang ingin dikaji.

BAB II : LANDASAN TEORI

Memaparkan teori-teori yang relevan dengan penelitian, termasuk pembahasan mengenai konsep. Selanjutnya, akan dijelaskan pengertian, indikator, dan

faktor-faktor yang memengaruhi setiap variabel penelitian (Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, *Sistem Penghargaan*, dan Retensi Karyawan). Bab ini juga akan menyajikan kajian pustaka dari penelitian-penelitian relevan dalam lima tahun terakhir, pengembangan hipotesis, dan kerangka teori penelitian. Bab ini juga mencakup penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang akan diuji.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data. Pada bab ini juga dijelaskan prosedur penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data yang valid dan reliabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian yang meliputi karakteristik responden, hasil analisis data, uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model pengukuran dan struktural, serta pengujian hipotesis. Selain itu, bab ini juga membahas temuan penelitian dengan menghubungkannya pada teori dan penelitian

terdahulu untuk memberikan interpretasi yang lebih mendalam.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, implikasi baik secara teoritis maupun praktis, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya. Bab ini merangkum temuan utama dan memberikan rekomendasi bagi pihak-pihak terkait.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik bukan berarti menjadi faktor utama sebagai keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Selanjutnya, Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan, yang artinya semakin baik nilai budaya di suatu organisasi akan semakin tinggi juga tingkat Retensi Karyawan di perusahaan tersebut. Sementara itu, *Sistem Penghargaan* juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Retensi Karyawan oleh karena itu, *Sistem Penghargaan* belum sepenuhnya mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa faktor yang saling berkaitan, termasuk Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan sistem penghargaan, mempengaruhi Retensi Karyawan. Ini menunjukkan bahwa tidak ada satu faktor yang hanya mempengaruhi Retensi Karyawan sebaliknya, perusahaan harus mempertimbangkan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan sistem penghargaan secara bersamaan agar karyawan merasa nyaman dan dimiliki. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi

adalah faktor yang paling penting dalam memengaruhi Retensi Karyawan BMT Beringharjo. Hal ini dapat dilihat dari fakta lapangan bahwa Budaya Organisasi sangat memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Budaya perusahaan yang kuat dapat meningkatkan hubungan kerja, meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, dan komitmen karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini di fokuskan terhadap karyawan BMT Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan beberapa kendala penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di satu perusahaan sehingga hasil penelitian yang di peroleh belum cukup untuk di generalisasikan secara luas pada perusahaan atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda
2. Proses penyebaran kuisisioner pada penelitian ini mengalami hambatan dalam ketersediaan responden mengisi kuisisioner secara langsung dengan waktu yang cukup lama yaitu dari tanggal 09 Februari 2026 hingga 21 April 2026. Sehingga peneliti perlu memberikan apresiasi atau reward kepada beberapa responden agar targert responden untuk penelitian tercapai.
3. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan karna hanya menggunakan faktor internal perusahaan yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Sistem Penghargaan dalam menganalisis Retensi Karyawan. Sementara itu Retensi Karyawan seharusnya juga dapat dipengaruhi oleh faktor

eksternal lainya seperti peluang kerja, kondisi ekonomi ataupun kondisi masing – masing karyawan

C. Saran

1. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi Lingkungan Kerja serta mengevaluasi sistem pada *Sistem Penghargaan* agar lebih sesuai dengan yang di butuhkan karyawan. Sebagaimana pada penelitian ini pada dua faktor tersebut adalah faktor yang cukup lemah dalam mempengaruhi keputusan bertahan karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian lebih maksimal, akurat dan mampu memberikan gambaran yang lebih kuat mengenai Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan juga Sistem Penghargaan terhadap Retensi Karyawan.
3. Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan menambahkan variabel eksternal lain agar penelitian dapat menggambarkan gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, F. P. (2023). *Analisis Budaya Organisasi Antar Pegawai di Intansi Pemerintahan (Studi Kasus : Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan)*. 2(3), 69–79.
- Adriati, R. (2023). Paket Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Penjualan di PT X. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(2), 1–9.
https://doi.org/10.55886/esensi_jmb.v26i2.690
- Agustini. (2024). *Analisis Strategi REetensi Karyawan untuk Mengurangi Turnover dan Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. 5(3), 306–320.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). *Pengaruh Sres Kerja , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Fif Group Manado*. 7(3), 2811–2820.
- Aji. (2020). *International Journal of Education and Social Science Research. Inveztigating Organizational Culture in Secertariat General of The Ministry of Education and Culture of Indonesia*, 3(06), 127–143.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/ilmu-komunikasi/article/view/4930/4536>
- Alasyari, Ajid, Irpan, Alkhowas, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829.
<https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Alfandi, A., Dharmawan, A., & Haryanto, T. (2025). *Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan : Studi pada Industri Kuliner*. 14(04), 2152–2166.
- Allysa Sabrina, F., Vidya Nandita, W., Dewi Maharani, D., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Bisnis, F. (2023). Uji Asumsi Klasik untuk Menghindari Pelanggaran Asumsi Klasik pada Regresi Linier Ordinary Least Squares (OLS) dalam Ekonometrika. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 195–203. <https://doi.org/10.62017/jimea>
- Almerri, H. (2023). *Investigating The Impact of Organizational Culture on Employee Retention : Moderating Role of Employee Engagement*. 13(4), 488–507. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0429>
- Amindrawati, T., Bodroastuti, T., & Ginanjar, R. (2025). Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 9(1), 74–87. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v9i1.10761>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Anwar. (2023). *Pengaruh sistem penghargaan berbasis tim terhadap kolaborasi dan inovasi di tempat kerja 1*. 173–182.
- Ardana, I. K. (2021). Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada

- Hotel Oberoi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 10(9), 887–906.
- Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Arifin, M. (2022). Analisis Strategi Pengembangan dalam Persaingan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Aceh. *Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business*, 3(November), 74–87.
- Arthamevia, A. D., Febriantina, S., & Maulida, E. (2025). Analisis Budaya Organisasi Pada Industri Distribusi Dagang Produk Keselamatan (Studi Kasus Pada Pt Xyz). *Analisis*, 15(02), 467–483.
<https://doi.org/10.37478/als.v15i02.6105>
- Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akutansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Interaktif Media Siber). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415*, 3(2), 260–271.
- Basmantra, I. N., Made, I., & Chandra, A. (2026). *Membangun Retensi Karyawan Pariwisata Bali : Peran Remunerasi , Non- Monetary Reward , Lingkungan Kerja*. 5(2), 8–16.
- Bella, N. M., Susanti, E., Haninda, P., & Rusdi, N. (2024). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023*. 1045–1052.
- Bukhari. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Caroline Iskandar, Y., & Rianto Rahadi, D. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1), 102–116.
- Cipto, Utari, W. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Bank Mandiri Taspen KCP Bojonegoro dan Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2).
- Darmastuti. (2022). Analisis Pengaruh Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 11(8.5.2017), 2003–2005.
- Dewi. (2021). *Peran BMT dalam Mereduksi Praktik Rentenir (Studi Kasus di Pasar Beringharjo)*.

- Dewi, R. (2013). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT . Jasa Marga (Persero) Tbk . Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal E-Komunikasi*, 3, 1–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/ilmu-komunikasi/article/view/4930/4536>
- Dewi, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Komprensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7836–7862.
- Dinda, A., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 384–390.
- Djastuti. (2019). Analisis pengaruh penghargaan dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Dwi Rizky, I. (2020). Peran Dukungan Organisasi Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan Bank X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(2), 244–259. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.2.03>
- Elok Cahyaning Pratiwi, & Mila Hariani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563–568. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>
- Emilda. (2022). Faktor-Faktor Yangmempengaruhi Retensi Karyawan Di Pt. Satrindo Jaya Agropalma. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 38–51.
- Esthi. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Di Pt. Matahari Graha Fantasi. *Jurnal Analisis Dan Manajemen Strategis*, 6(2), 78–91.
- Estiana. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fadhillah. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “ X ” di Surabaya*. 9(01), 646–655.
- Farisi, S., Muslih, Siswadi, Y., & Arif, M. (2024). Factor Affecting Work Engagement, Affective Commitment, And Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 28(2), 293–317. <https://doi.org/10.24912/jm.v28i2.1817>
- Farizki. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 2461–0593.

- Febriana, W. (2019). *Organizational Awareness and Participative Organizational Culture: The Effect on Proactive Behavior and Team Performance*. 20(170).
- Felicia. (2015). Organizational Citizenship Behavior. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–2. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050051>
- Gemvi Novran D. Bili, Aleksius Bili, Marlina Mawo Wudi, & Elvivardi Marningsi Malo. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 2(3), 231–237. <https://doi.org/10.61132/venus.v2i3.350>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (n.d.). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_7
- Haque, Nurjaya, Affandi, Erlangga, S. (2003). *Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis : a Study at*. 1677–1686.
- Harmon, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
- Hartono, Wahyudiyono, K. (2025). Efektivitas Program Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(September), 4729–4740. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1965>
- Hasudungan, L. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parangloe Indah. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 913–924. <https://doi.org/10.58578/yasin.v5i2.5057>
- Hermawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–178.
- Hutagol. (2025). Kajian tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS. *Jurnal Pedagogik*, 8(2), 15–28. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173%0AKAJIAN>
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 7(9). <http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/129>
- Indriyaningrum, F. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 72–83.
- Irawan, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayung Padang*. Jurnal Saintek Maritim.
- Isnaini, K. (2024). *Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas Quantitative Research* :

- Data Reliability Test*. 4(3), 1812–1820.
- Janna. (n.d.). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*. 18210047.
- Khoirunnisa, Jhoansyah, N. (2024). Supportive work environment, work-life balance,. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Krisnanto, K. G. (2025). Indonesia Economic Journal. *Indonesia Economic Jurnal*, 1(2), 635–664.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Kurniawan, R., & Rizky, M. C. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir , Kompensasi , Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan*. 17(1).
- Lestari. (1845). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Retensi Karyawan BATIQA Hotel Palembang Kholila Salsabila Lestari 1 , Hamid Halin 2 , Fauzia Afriyani 3* 1. 2023, 608–621.
- Lestari, D. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanank Jogja*. 3(3).
- Lestari, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v3i1.544>
- Leste, habibi, F. (2025). Studi Literatur Mengenai Integerasi Nilai-Nilai Etika Bisnis Islam dalam Praktik Corporate Social Responsibility pada Lembaga Keuangan Syariah di Era Modern. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2, 821–836.
- Lie Liana. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji pengaruh variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Dinamik*, 14(2), 90–97.
- Lukita, Sutawijaya, Mariam, R. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi REetensi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14, 1349–1369. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1477>
- Maisarah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Stiatabalong.Ac.Id/Index.Php/JAPB ISSN : 2723-0937 PENGARUH*, 4(1), 702–712.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal*

Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol. 5(No. 1), 1–9.

- Mardianny, R. E. P., & Ali Mubarak. (2021). Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer X. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 51–58. <https://doi.org/10.29313/jrp.v1i1.153>
- Mardianti. (2023). The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Performance Employee on Secretariat Area Regency Bengkulu Middle. *International Journal of Public and Policy Administration*, 4(1), 22–36.
- Martias. (2021). Statistika Deskriptif sebagai Kumpulan Informasi. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40–59.
- Mighfar. (2015). Social Exchange Theory : Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *Jurnal Lisan Al-Hal*, 9(2), 261–287.
- Muhammad, J. (2023). *Pertukaran Sosial dalam Program CSV Sambung Listrik Gratis oleh PT PLN (Persero) UIK TJB*. 12(03), 81–90.
- Muhammad, & Pertiwi. (2019). Implementasi paradigma integrasi-interkoneksi dalam studi manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 9(1), 7. <https://doi.org/10.47736/tajdidukasi.v9i1.14>
- Muhson, A. (2006). Teknik Analisis Kuantitatif 1 Teknik Analisis Kualitatif. *Academia*, 1–7.
<http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Muvida, Yuliati, & Irawati. (2023). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(02), 177–185. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i02.27374>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Nelson, V. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Industri Perbankan Swasta di Kota Batam*. 13, 74–81.
- Nengsih, I. (2016). *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah Non Bank : Teori , Praktek , dan Regulasi* (Issue 95).
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of ManagementReview*, 1(2), 75–86.

- Norgairly, D., & Karneli, O. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru*. 4(2), 2104–2112.
- Novikasari, I. (2016). Uji Validitas Instrumen. *Jurnal IAIN Purwokerto*, 1–10.
- Nugraha, Wahyudin, A. (2021). Analisis Peluang terhadap Penilaian Kinerja Pegawai di PT . XYZ Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda dengan SPSS. *Media Ilmiah Teknik Industri*, 20(2), 69–76.
- Nuraeni, Sumarya, A. (2025). Building A Strong Culture And Improving Performance: Organizational Strategies For Developing Superior Human Resources. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(3), 2679–2686. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v13i3.8661>
- Pamnungkas, Qadrian, Jusung, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.136>
- Panca, A. P. I. P., Indah, R. P., & Dini, A. N. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41–54.
- Pangestuti, Y., Rohimat, A., & Maulana, Y. (2025). *Strategi Pengembangan Karier dan Retensi Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap Yosinta*. 04(02), 130–148.
- Paramita, Rizal, S. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Prakoso, Ratnadi, & Putri. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2789. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p07>
- Pramono, J. A., Dara, D., & Handaru, A. W. (2025). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan: Studi Kuantitatif pada PT X. *Indonesian Journal of Economics*, 2(10), 2683–2695.
- Pranatawijaya, V. H., & Priskila, R. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuesioner Online. 5(November), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Pratiwi, Komariah, J. (2020). Turnover Retention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2, 313–324.
- Putra, M. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Edunomika*, 06(01), 44–53.
- Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). The Effect of Motivation, Training, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Performance of Teachers at SMK Negeri Pekanbaru.

Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3), 328–343.

<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

- Putri, Y. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi The Effect Of Organizational Culture In Creating Organizational Development*. XVIII(1), 143–154.
- Rachman, Hafiz, Vernanda, M. (2024). Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(2), 274–278. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v7i2.35467>
- Rahmawati. (2019). *Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. bpr bank daerah lamongan*. 7, 419–429.
- Ridwan, M., Ulum, B., Muhammad, F., & Indragiri, U. I. (2021). *Pentingnya Penerapan Literatur Riview Pada Penelitian Ilmiah*. 02.
- Ridwan, S. (2019). Pengaruh Interaksi antara Total Quality MANAGEMENT dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi dan Sistem PENGUKURAN KINERJA terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Otomotif dan Komponen di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(01), 13–28.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Riyanto, Endri, H. (2021). The Influence of Transformational Leadership and The Wrok Environment on Employee Performance : Mediating Role of Discipline. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(6), 1–11.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Santoso, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–16.
- Sedarmayanti, R. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja PEGAWAI pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XV(1), 63–77.
- Sengkey. (2013). Pengaruh Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank Sulut Cabang Amurang. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1509–1519.
- Setiawan, Wahyudi, H. (2025). *Anaisis Teoritis Komitmen Karyawan: Kajian Komprehensif Strategi Pengembangan Loyalitas Organisasi*. 1–8.
- Setiawan, A. R., Wahyuni, A. D. T., Widjaja, R. A. M., Irianti, R., &

- Kuswandono, A. (2025). The Influence of Compensation on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Work Motivation. *International Journal of Sustainable Social Culture, Science Technology, Management, and Law Humanities*, 2(1), 54–59. <https://doi.org/10.71131/vz8t6293>
- Setyani, & Dwiarti. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan. *Jurnal Spektrum Ekonomi*, 7(7), 52–65.
- Setyawan. (2014). *Hipotesis*.
- Siagian, N. F., & Panjaitan, R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media. 2(2), 453–461.
- Sinta, A. K., Setiadi, B., Damayanti, E. S., Bhayangkara, U., Raya, J., & Keuangan, I. (2023). *Employee Retention Strategy : Analysis Path Career , Compensation Benefit , Organization Commitment & Reward System*. 2(4), 1449–1462.
- Siregar, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan, *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Situmorang, B. B., Maulia, I. R., & Raya, C. S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. 1*.
- Solina, M., Subiyakto, R., & . O. (2024). Organizational Culture Analysis in Improving Employee Performance at PT Jamkrindo Tanjungpinang Branch Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 9(7), 359–370. <https://doi.org/10.38124/ijisrt/ijisrt24jul692>
- Sulistiawan, A., Sari, E. Y. D., & Situmorang, N. Z. (2021). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(1), 61. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.5478>
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syukri, Hasniati, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola. 8*.

- Tanjung, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Elizar1),. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2239>
- Telaumbanua. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 4 . November 2022 , Hal . 1480-1496. Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Thalibana. (2022). Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- Triani, S. M., Andarusito, N., & Ferdians, A. (2026). *Pengaruh Jenjang Karier Dan Reward Terhadap Turnover Yang Di Mediasi Oleh Pencapaian Kerja (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap Di Rumah Sakit Pusdikkes)*. 10(2).
- Trihudiyatmanto. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 1–9.
- Triwijayanti, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Jujung. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 218–236.
- Ummah, F., & Rakhmawati, L. (2024). Pengaruh Sistem Penghargaan dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan yang Dimediasi oleh Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi ...*, 9(2), 448–465. <https://jim.usk.ac.id/EKM/article/view/28005>
- Wahyuningsih, S. H., Sudiro, A., Troena, E. A., & Dodi, W. (2025). *Analysis of organizational culture with denison ' s model approach for international business competitiveness*. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.13](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.13)
- Waluyo edy, S. A. J. E. (2024). Analisis data sampel menggunakan uji hipotesis penelitian perbandingan pendapatan menggunakan uji anova dan uji t. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(30218365), 775–785.
- Wandara, D. D. M., & Wibawa, I. M. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1798. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p08>
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan*. 10, 917–932.
- Yuliara. (2016). *Regresi Linier berganda*.
- Yusliza, M. Y., Faedah, J. N., Saputra, J., Muhammad, Z., Ramayah, T., Ali, N.,

& Noor, N. M. M. (2021). Analysing the relationship between supportive work environment and employee retention. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3088–3096. <https://doi.org/10.46254/an11.20210554>

Yusup, Y., & Adhafiya, W. (2025). Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v21i1.4240>

