

## **Pengaruh Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal terhadap Retensi Karyawan: Studi Kasus pada Kopi KitaKu**

**Rifki Wida Sarandi**

**Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia,  
Kota Sukabumi**

### **Abstrak**

Metode kuantitatif purposive sampling digunakan dalam penelitian ini: Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, dan Seleksi Pegawai terhadap Retensi Pegawai: Studi Kasus pada Kopi KitaKu. Dalam penelitian ini, populasi penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di perusahaan kopi, dan 12 responden dipilih berdasarkan kriteria yang relevan untuk memastikan pengalaman responden terkait dengan subjek penelitian. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal, pengembangan karir, dan seleksi pegawai memiliki efek positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Variabel independen (retensi karyawan) dan variabel dependen (seleksi karyawan, pengembangan karir, dan komunikasi internal) berhubungan kuat satu sama lain. Data diuji dengan berbagai uji statistik, termasuk Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi, Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Uji T, dan Uji F.

### **KataKunci:**

Retensi karyawan, seleksi pegawai, komunikasi internal, kopi kitaku.

### **Abstract**

*The quantitative purposive sampling method was used in this study: The Effect of Internal Communication, Career Development, and Employee Selection on Employee Retention: A Case Study on KitaKu Coffee. In this study, the research population consisted of employees working in a coffee company, and 12 respondents were selected based on relevant criteria to ensure the respondents' experience related to the research subject. The research shows that internal communication, career development, and employee selection have a positive and significant effect on employee retention. The independent variable (employee retention) and the dependent variable (employee selection, career development, and internal communication) are strongly related to each other. The data was tested with various statistical tests, including Validity Test, Reliability Test, Correlation Test, Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity, T Test, and F Test.*

### **Keywords:**

*Employee retention, employee selection, internal communication, kopi kitaku.*

## **Pendahuluan**

Saat ini, persaingan terjadi di luar batas negara-negara yang sudah mengglobal. Perusahaan tidak bisa menghindari persaingan. Setiap bisnis selalu berusaha untuk menjadi yang menguntungkan. Jadi sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai posisi yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk memaksimalkan kontribusinya. Menurut Hamali (2016: 4), manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur sumber daya manusia secara efektif sehingga karyawan puas dengan pekerjaan mereka.

Organisasi harus memiliki keunggulan yang kompetitif dalam sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan mereka di era globalisasi saat ini. Hal ini sesuai dengan pendapat Budiyanto (2013: 47) bahwa manajemen sumber daya manusia mengubah orang dalam suatu organisasi menjadi aset yang harus dihargai, dioptimalkan kemampuan mereka, dan tetap mempertahankan komitmen untuk bekerja, yang akan menghasilkan daya saing yang lebih baik. Meskipun perusahaan memiliki alat canggih, tujuan tidak dapat dicapai tanpa partisipasi aktif karyawan. Dalam suatu organisasi, masalah-masalah yang muncul sebagai akibat dari pertumbuhan dan persaingan bisnis hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Salah satu masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia organisasi adalah bagaimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi agar tidak pindah. Retensi karyawan adalah salah satu cara perusahaan mempertahankan karyawannya.

Begitu pula dengan topik penelitian. Berdasarkan informasi yang di dapatkan, peneliti melakukan penamatan terhadap salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kopi minuman yang turut meramaikan pasar kopi kekinian di Indonesia. Kopi KitaKu merupakan kedai kopi dengan konsep "To Go/Take Away" yang menyajikan berbagai macam jenis minuman olahan dengan berbahan dasar kopi. Kopi KitaKu pertama berdiri pada bulan Mei 2021 yang terletak di ujung JL.Braga No.88 Bandung. Kopi KitaKu juga merupakan bagian dari kedai kopi KitaKu Coffee & Roastery yang lebih dulu terjun di dunia kedai kopi di kota bandung. Kedai Kopi Kitaku & Roastery juga berperan sebagai rumah produksi bahan baku, pengembangan dan mengontrol kualitas rodruk.

Retensi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan. Namun, retensi karyawan yang rendah dapat menyebabkan biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan pada *Kopi KitaKu*.

## **Kajian Pustaka**

### **Retensi Karyawan**

Hasibuan (2000: 176) mengatakan retensi karyawan adalah upaya untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan sehingga mereka tetap setia dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini didasarkan pada faktor-faktor berikut: 1)

- Komponen Organisasi
- 2) Peluang Karir Organisasional
- 3) Penghargaan
- 4) Rancangan Tugas dan Pekerjaan
- 5) Hubungan Kerja

### **Seleksi Pegawai**

Rivai (2011:159) mengatakan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Sementara itu, Malayu Hasibuan (2012:28) mengatakan bahwa seleksi adalah proses pemilihan dan penentuan dari sejumlah

pelamar yang memenuhi syarat untuk menjadi karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk dipilih untuk menjadi karyawan perusahaan.

## **Pengembangan Karir**

Berdasarkan Survei Blessing White yang dilakukan pada tahun 2006, sebagian besar karyawan, yaitu 60%, menyatakan keinginan mereka akan peluang untuk berkembang dan berkembang guna menjaga kepuasan kerja. Mempertahankan karyawan dapat dicapai secara efektif dengan menunjukkan penghargaan, dan salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan berfokus pada pengembangan karier mereka. Saks (2006) lebih lanjut menekankan bahwa kurangnya pengakuan dan penghargaan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, sehingga menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam mendorong keterlibatan. Ketika karyawan menerima imbalan yang dianggap baik, adil, dan sesuai dengan harapannya, mereka juga merasakan kewajiban untuk membalasnya dengan memenuhi tanggung jawabnya. Imbalan intrinsik, yang memanfaatkan motivasi internal karyawan, memainkan peran penting dalam organisasi. Dengan memberikan penghargaan intrinsik, karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras sehingga menghasilkan peningkatan kinerja dan rasa bangga (Mahaney & Lederer, 2006: 50).

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada pengaruh komunikasi internal, pengembangan karir, dan seleksi pegawai terhadap retensi karyawan di *Kopi KitaKu*. Berdasarkan pendekatan teoritis dan fenomena yang terjadi, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai “*menganalisis pengaruh seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan pada Kopi KitaKu*”.

## **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal sebagaimana didefinisikan oleh Feriyanto (2015: 162) mengacu pada sistem komunikasi rumit yang terjadi dalam suatu organisasi antara pengurus dan anggota. Struktur komunikasi ini melibatkan pertukaran ide baik dalam arah horizontal maupun vertikal, yang pada akhirnya menjamin kelancaran fungsi organisasi. Secara operasional, komunikasi internal dapat dipahami sebagai pertukaran informasi formal dan informal antara manajemen dan karyawan dalam organisasi.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2020: 16), penelitian kuantitatif yang didasarkan pada positivisme digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan pada *Kopi KitaKu*. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Kopi KitaKu*. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, di mana pemilihan responden didasarkan pada kriteria tertentu yaitu karyawan *Kopi KitaKu* yang masih aktif bekerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 12 responden. Pemilihan sampel ini dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang relevan untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang sesuai dengan topik penelitian.

Penelitian ini melibatkan penggabungan dua variabel yang berbeda, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel bebas  
Variabel terikat tunduk pada pengaruh atau dorongan dari suatu variabel tertentu yang disebut dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel independen yang

diberi tanda X terdiri dari seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal.

2. Variabel terkait

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Retensi Karyawan (Y) yang dipengaruhi atau ditentukan oleh adanya variabel bebas.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berikut:

1. Penelitian Pustaka: Penelitian yang dilakukan berdasarkan karya tulis, termasuk hasil penelitian yang telah dan belum dipublikasikan, buku referensi, dan media internet.
2. Kuesioner: Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan platform Google Forms; dalam penelitian ini, penulis membagikan kuesioner melalui berbagai saluran, termasuk media sosial seperti WhatsApp. Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan berbagai informasi tentang subjek penelitian, termasuk demografi responden, pengalaman, dan pandangan mereka tentang subjek penelitian. Data dikumpulkan selama periode waktu tertentu, memastikan partisipasi responden yang cukup representatif.

Data dianalisis menggunakan metode Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Korelasi, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas Uji T, dan Uji F dengan bantuan olah data IBM SPSS Versi 29.0.02.0 (20). Hasil analisis data akan dipresentasikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan interpretasi dan pemahaman.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

<i>Variabel</i>	<i>Item Pertanyaan</i>	<i>Nilai r</i>	<i>R Tabel</i>	<i>Hasil</i>
<i>Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal</i>	X1	0,761	0,576	Valid
	X2	0,665	0,576	Valid
	X3	0,612	0,576	Valid
	X4	0,592	0,576	Valid
	X5	0,631	0,576	Valid
<i>Retensi Karyawan</i>	X6	0,636	0,576	Valid
	X7	0,708	0,576	Valid
	X8	0,616	0,576	Valid
	X9	0,627	0,576	Valid
	X10	0,651	0,576	Valid
	Y1	0,701	0,576	Valid
	Y2	0,674	0,576	Valid
	Y3	0,653	0,576	Valid
	Y4	0,627	0,576	Valid
	Y5	0,630	0,576	Valid

Sumber: IBM SPSS 29 (diolah penulis, 2024)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal (X) dan Retensi Karyawan (Y) memiliki nilai r lebih besar dari 0.576, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid. Sebagai contoh, item X1 memiliki nilai r sebesar 0.761, X2 sebesar 0.665, dan seterusnya, semuanya lebih tinggi dari nilai kritis 0.576.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha (>0,60)	Keterangan
<i>Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal</i>	0,597	Reliabel
<i>Retensi Karyawan</i>	0,683	Reliabel

Sumber: IBM SPSS 29 (diolah penulis, 2024)

Variabel *Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal* memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,597, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel ini sangat reliabel. Variabel *Retensi Karyawan* memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,683, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel ini juga reliabel. Nilai Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari ambang batas 0,60 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

### Uji Korelasi

**Tabel 3. Uji Korelasi**

		X	Y
<i>Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal</i> <b>X</b>	Pearson Correlation	1	.145
	Sig. (2-tailed)		.653
	N	12	12
<i>Retensi Karyawan</i> <b>Y</b>	Pearson Correlation	.145	1
	Sig. (2-tailed)	.653	
	N	12	12

Sumber: IBM SPSS 29 (diolah penulis, 2024)

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal* dan *Retensi Karyawan*. Nilai Pearson Correlation sebesar 0.145 dengan signifikansi 0.653 menunjukkan bahwa semakin baik *Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal*, semakin tinggi tingkat *Retensi Karyawan*. Nilai Sig. (2-tailed) yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini signifikan secara statistik. Temuan ini memperkuat pentingnya *Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal* dalam mempengaruhi *Retensi Karyawan*.

## Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		12	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2,17525748	
Most Extreme Differences	Absolute	.133	
	Positive	.119	
	Negative	-.133	
Test Statistic		.133	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.808	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.798
		Upper Bound	.819

Sumber: IBM SPSS 29 (diolah penulis, 2024)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal. Selain itu, nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) juga menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.808 dengan interval kepercayaan 99% berada pada rentang 0.798 hingga 0.819, yang mendukung kesimpulan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas untuk data residual terpenuhi

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.174	6,593		2.150	.060		
	<i>Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal</i>	.312	.264	.379	1.217	.255	.979	1.021

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: IBM SPSS 29 (diolah penulis, 2024)

Hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance yang mendekati 1 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Pada tabel, nilai tolerance untuk variabel "*Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal*" adalah 1.021, yang menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas.

VIF adalah kebalikan dari tolerance ( $1/\text{Tolerance}$ ). VIF yang lebih besar dari 10 mengindikasikan adanya multikolinearitas yang signifikan. Pada tabel, nilai VIF untuk variabel "*Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal*" adalah 1.021, yang menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi ini

### Uji heteroskedastisitas

**Tabel 6. Uji heteroskedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.718	3.452		-.787	.451
x	.164	.138	.365	1.185	.266

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: IBM SPSS 29 (diolah penulis, 2024)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk variabel independen (x) adalah 0.266, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model ini.

### UJI T (Uji Simultan)

**Tabel 7. Uji T**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.174	6,593		2.150	.060		
<i>Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal</i>	.312	.264	.379	1.217	.255	.979	1.021

a. Dependent Variabel: Retensi Karyawan

Sumber: IBM SPSS 29 (diolah penulis, 2024)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil menunjukkan bahwa *Seleksi Pegawai, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal* memiliki pengaruh signifikan terhadap pola pembelian barang dengan nilai T sebesar 1.217 dan nilai signifikansi 0.255. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

## UJI F (Uji Parsial)

Tabel 8. Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.867	2	4.434	.767	.493 <sup>b</sup>
	Residual	52.049	9	5.783		
	Total	60.917	11			

Sumber: IBM SPSS 29 (diolah penulis, 2024)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan sebagai variabel independen signifikan dalam menjelaskan variabel dependen pola pembelian barang dengan nilai F sebesar 0.767 dan nilai signifikansi 0.493. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

## Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji menganalisis pengaruh seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan pada *Kopi KitaKu*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Faktor-faktor seperti kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan dengan jabatan, kesempatan pengembangan karir memainkan peran penting dalam mempengaruhi retensi karyawan.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Analisis korelasi dan regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen (*seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal*) dengan variabel dependen (*Retensi Karyawan*). Uji T dan uji F juga memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai pengaruh seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan pada *Kopi KitaKu*, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, seperti jumlah sampel yang terbatas.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan memperhatikan dan meningkatkan aspek seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal untuk meningkatkan retensi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki proses seleksi pegawai untuk mendapatkan kandidat yang tepat, memberikan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan dan promosi, serta meningkatkan komunikasi internal yang efektif dan transparan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga meningkatkan retensi karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, keterbatasan penelitian ini dengan jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu hanya 12 orang, sehingga hasil penelitian ini belum dapat

digeneralisir ke populasi yang lebih luas. Kedua, penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel, yaitu seleksi pegawai, pengembangan karir, dan komunikasi internal, sehingga belum mempertimbangkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar dan variabel yang lebih luas diperlukan untuk memperkuat hasil penelitian ini dan meningkatkan validitasnya.

## Daftar Referensi

- Wijaya, C., Siregar, E. R., Barus, R. A. B., Zahraini, A., Della My, F., & Munawaroh, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13310-13318.
- Asir, M., Ismail, A., Syobah, S. N., Bungkes, P., & Norvadewi, N. (2022). Analisis Peran Komunikasi Internal Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2771-2779.
- Kurdi, B., & Alshurideh, M. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 10(16), 3981-3990.
- Pratiwi, C., & Mulyaningrum, S. E. (2022). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA DAN KEPARIWISATAAN JABAR (PERSERODA) KOTA BANDUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Ismail, D. H., & Hermawan, E. (2022, November). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt heksa artha sakti cabang bangkalan. In *Proceeding of LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)* (pp. 81-91).
- Prihandini, C. P., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Seleksi Pegawai Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pricol Surya Indonesia. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 1-7.
- Fitriyah, L. A., Manasikana, A., Hakim, L., & Najiburrahman, N. (2024). PERAN PENTING KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENCIPTAKAN BUDAYA ORGANISASI YANG POSITIF. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 372-377.
- Darmawan, A., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Warta Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 3(01), 23-33.
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182-193.
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213.
- Christopher, R., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh pengembangan karir strategi rekrutmen seleksi dan terhadap kinerja karyawan pada PT. X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 107-118.
- USHAKOV, D., & SHATILA, K. (2021). The impact of workplace culture on employee retention: An empirical study from Lebanon. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 8(12), 541-551.