

THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, SELECTION, TRAINING, AND CAREER DEVELOPMENT ON THE RETENTION OF NON-MEDICAL EMPLOYEES AT RS X

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN NON-NAKES DI RS X

Mahrida Hayati¹⁾, Liana Fitriani Hasymi^{2)*}, Reny Marliadi³⁾

¹²³⁾ Universitas Borneo Lestari

e-mail* : liana07hasymi@gmail.com

ABSTRACT

Employee retention has become a major challenge in human resource management within hospitals, including for non-medical staff. A high turnover rate can disrupt the operational stability of a hospital. Therefore, human resource management strategies such as recruitment, selection, training, and career development are considered essential to improve employee retention. This study aims to analyze the influence of recruitment, selection, training, and career development on the retention of non-medical employees at RS X. This research applied a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consisted of 60 non-medical employees selected through total sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Spearman rank correlation and logistic regression. Partially, the variables of recruitment, selection, training, and career development have a significant influence on the retention of non-medical employees at RS X. However, simultaneously, the selection variable does not show a significant effect on employee retention. Recruitment has a significant influence on the retention of non-medical employees at RS X, both partially and simultaneously. Selection has a partial influence on employee retention but does not have a significant simultaneous effect. Training significantly influences employee retention both partially and simultaneously. Career development also has a significant influence on employee retention, both partially and simultaneously.

Keywords : *Training, Career Development, Recruitment, Employee Retention, Selection*

ABSTRAK

Retensi karyawan menjadi tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit, termasuk bagi karyawan non-nakes. Tingginya tingkat pengunduran diri dapat mengganggu stabilitas operasional rumah sakit. Oleh karena itu, strategi manajemen Sumber Daya Manusia seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karir dinilai penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan non-nakes yang diambil dengan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan uji Spearman rank dan regresi logistik. Secara parsial, variabel rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X. Namun secara simultan, variabel seleksi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X.

Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X baik secara parsial maupun simultan. Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X, namun tidak berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X, baik secara parsial maupun simultan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X secara parsial maupun simultan

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Rekrutmen, Retensi Karyawan, Seleksi

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan yang vital dalam suatu negara. Institusi ini berfungsi sebagai penyedia layanan kesehatan sekaligus memiliki peran strategis dalam mendukung terwujudnya upaya kesehatan. Upaya kesehatan sendiri mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat agar dapat mencapai status kesehatan yang setinggi-tingginya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut secara optimal, diperlukan pengelolaan rumah sakit yang efektif dan efisien. Manajemen yang berkualitas pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan serta akuntabilitas rumah sakit dalam menjalankan fungsinya sebagai penyedia layanan kesehatan bagi masyarakat. (Amna, 2023).

Keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh manajemen yang efektif, tetapi juga sangat bergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) (Wulandari, 2023). SDM menempati posisi sebagai aset fundamental dalam sebuah organisasi, tak terkecuali rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen harus memandang tenaga profesional sebagai sumber daya strategis yang pengelolaannya harus dilakukan secara optimal. Pengelolaan SDM yang efektif akan

berdampak pada peningkatan kompetensi dan kapabilitas karyawan, sehingga mereka mampu mengatasi permasalahan, berinovasi, dan menjalankan berbagai program rumah sakit secara maksimal (Muslim, 2020). Dalam tata kelola organisasi rumah sakit, kompleksitas tantangan yang ditimbulkan oleh perkembangan dan persaingan di industri kesehatan hanya dapat dikelola melalui SDM yang unggul. Aspek krusial dalam Manajemen SDM rumah sakit adalah kemampuan institusi dalam mempertahankan tenaga kesehatan serta staf pendukung yang berpotensi untuk meminimalisir tingkat perpindahan karyawan (*turnover*).

Retensi karyawan mengacu pada berbagai strategi yang diterapkan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan agar tetap menjadi bagian dari institusi, termasuk dalam konteks rumah sakit (Amna, 2023). Berbagai faktor memengaruhi retensi karyawan, dan salah satunya adalah proses rekrutmen. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, organisasi, rekrutmen, dan seleksi merupakan aspek fundamental yang saling terkait. Rekrutmen bertujuan untuk mengidentifikasi dan menarik minat kandidat potensial yang kompeten, sementara tahap seleksi berfokus pada penyaringan dan pemilihan individu

dengan kualifikasi terbaik untuk mengisi posisi yang lowong. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif memegang peranan krusial guna memastikan suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang andal dan termotivasi. Dengan melaksanakan rekrutmen yang berkualitas, institusi dapat memperoleh kandidat yang selaras dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Pada akhirnya, perolehan sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan peluang yang lebih optimal bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. (Pramustika & Sutarto, 2024).

Selain rekrutmen dan seleksi, Pelatihan dan pengembangan menjadi faktor kunci dalam mempertahankan karyawan (Selviyanti *et al.*, 2019). Untuk itu, diperlukan adanya upaya dari manajemen untuk mempertahankan pegawainya. Terdapat sejumlah alasan mendasar mengapa pemeliharaan pegawai menjadi sangat penting, khususnya di sektor layanan seperti rumah sakit. Salah satunya adalah Besarnya pengeluaran yang harus ditanggung apabila tingkat pergantian pegawai (employee turnover) meningkat. Hal ini disebabkan oleh mahalnya proses rekrutmen, besarnya pengeluaran untuk program pendidikan dan pelatihan karyawan, serta penurunan pendapatan akibat menurunnya produktivitas kerja.

(Fauziya, 2024) mengungkapkan bahwa rekrutmen berperan penting dalam meningkatkan retensi talenta, sebagaimana ditunjukkan oleh pengaruh positif dan signifikan dalam penelitiannya. Hal ini diperkuat oleh temuan (Sarandi, 2024) yang menyebutkan bahwa seleksi karyawan

juga berpengaruh signifikan terhadap retensi di perusahaan Kopi KitaKu.

Pelatihan adalah proses pendidikan dan pembelajaran yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan terkait tugas-tugas yang saat ini mereka jalankan. Sementara itu, Pengembangan karir merupakan proses sistematis dalam rangka memperkuat kapasitas dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun sikap (Sari & Komarudin, 2024). Berdasarkan hasil penelitian menurut (Wijaya & Iskandar, 2024) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap retensi pada karyawan Karyawan Di Hotel Alila. Berdasarkan hasil (Cipto *et al.*, 2024) mengatakan bahwa Pengembangan karir secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil (Wulandari, Respati, 2019) temuan tersebut menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan PT XYZ.

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan pada RS X ditemukan jumlah karyawan Non-Nakes yang mengundurkan diri selama periode tahun 2023 hingga 2024 sebanyak 21 karyawan. Sehingga peneliti merasa perlu meneliti hal-hal yang mempengaruhi kemampuan RS X dalam retensi karyawan. Oleh karena itu penelitian ini berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Non-Nakes di RS X.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan *cross-sectional*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala Likert dan dilakukan kepada 60 karyawan non-nakes bagian manajemen di RS X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Analisis data dilakukan dengan uji *Spearman's rank* dan regresi logistik untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Partisipan

Tabel 1 | Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Identitas partisipan

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persent
Usia	23-35 Th	53	88,3 %
	36-45 Th	7	11,7 %
Pendidikan	SMA/SMK	1	1,7 %
	DIII	11	18,3 %
	DIV/S1/S2	48	80 %
Masa Kerja	< 5 Tahun	55	91,7 %
	>5 Tahun	5	8,3 %
Total		60	100 %

Berdasarkan Tabel 1 diketahui sebanyak 53 responden 88,3 % berusia 23-35 tahun, 48 responden 80 % Pendidikan adalah DIV/S1/S2 serta 55 responden 91,7 % dengan masa kerja < 5 tahun.

Analisis Univariat

Tabel 2 | Distribusi Frekuensi Data Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persent
Rekrutmen	Positif	52	86,7 %
	Netral	8	13,3 %
Seleksi	Positif	50	83,3 %

	Netral	10	16,7 %
Pelatihan	Positif	53	88,3 %
	Netral	7	11,7 %
Pengembangan	Positif	50	83,3 %
	Netral	10	16,7 %
Retensi	Positif	51	85,5 %
Karyawan	Netral	9	15,0 %
Total		60	100 %

Analisis Bivariat

Tabel 3 | Hasil Uji Sperman Rank

Variabel	Nilai Korelasi (r)	Signifikansi (p-value)	Kesimpulan
Rekrutmen	0,687	0,000	Signifikan
Seleksi	0,596	0,000	Signifikan
Pelatihan	0,630	0,000	Signifikan
Pengembangan	0,620	0,000	Signifikan
Karir			

Tabel 4 | Hasil Uji Regresi Logistik

Variabel	Signifikansi (p-value)	Exp B	Kesimpulan
Rekrutmen	0,037	34.401	Signifikan
Seleksi	0,076	22.573	Tidak Signifikan
Pelatihan	0,035	17.535	Signifikan
Pengembangan	0,620	28.718	Signifikan
Karir			

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Retensi Karyawan Non-Nakes Di RS X

Berdasarkan hasil dari spearman rank pada tabel 13 menunjukkan adanya pengaruh rekrutmen terhadap retensi dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dengan retensi karyawan non-nakes di RS X. Pada uji regresi logistik variabel rekrutmen juga berpengaruh terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$.

dengan nilai exp (B) sebesar 34,401 . Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik dan terstruktur dapat meningkatkan kemungkinan retensi karyawan sebesar 34,401 kali dibandingkan dengan jika rekrutmen dilakukan secara kurang efektif. Dengan kata lain, semakin optimal proses rekrutmen yang dijalankan, maka semakin besar pula peluang karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Secara teoritis, hasil ini mendukung pendapat Hasibuan (2021) dalam (Gunawan *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang efektif menjadi langkah awal dalam menciptakan kecocokan antara individu dengan organisasi, sehingga memperbesar peluang retensi. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Fauziya, (2024) dan Kumara, (2018) yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara rekrutmen dan retensi.

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 30 (41,7%) menyatakan bahwa proses rekrutmen di rumah sakit telah dilakukan secara terencana dan menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi, sebanyak 37 (51,4%) menyatakan sebagian besar karyawan belum sepenuhnya mengetahui atau belum langsung merasakan dampak dari pemanfaatan platform digital dalam proses rekrutmen, sebanyak 31 (43,1%) menyatakan bahwa rumah sakit cukup aktif dalam menyebarkan informasi rekrutmen, baik melalui media online maupun offline, 30 (47,2%) menyatakan bahwa proses

rekrutmen tidak dilakukan sembarangan, tetapi mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi kandidat dan kebutuhan posisi kerja, dan 34 (47,2%) menyatakan bahwa sebagian besar partisipan menyadari pentingnya evaluasi jabatan dalam mendukung proses perencanaan SDM yang efektif
Pengaruh Seleksi Terhadap Retensi Karyawan Non-Nakes Di RS X

Berdasarkan hasil dari spearman rank pada tabel 14 menunjukkan adanya pengaruh seleksi terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi dengan retensi karyawan non-nakes di RS X. Berbeda dengan hasil uji regresi logistik, pada uji regresi logistik variabel seleksi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X dengan nilai signifikansi $0,076 > 0,05$ dengan nilai exp (B) sebesar 22, 573. Meskipun nilai Exp(B) sebesar 22,573 menunjukkan adanya peluang retensi yang tinggi, namun secara statistik pengaruh tersebut belum dapat disimpulkan secara kuat.

Teori yang dikemukakan Ningrum, (2023) Proses seleksi yang ketat dan terstruktur bertujuan memperoleh calon karyawan yang paling memenuhi kualifikasi organisasi. Kesesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan institusi inilah yang menjadi faktor kunci dalam memperkuat retensi dan menekan

angka *turnover*. Berbeda dengan penelitian Sarandi, (2024) yang menemukan bahwa seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi.

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 37 (51,4%) menyatakan bahwa bahwa soal atau materi tes yang diberikan oleh rumah sakit dalam proses seleksi telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan dijalankan, sebanyak 29 (40,3%) menyatakan bahwa proses wawancara di rumah sakit memberikan ruang bagi kandidat untuk mempresentasikan kompetensinya, sebanyak 24 (33,3%) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan menilai rumah sakit telah melakukan pemeriksaan terhadap referensi kerja kandidat, sebanyak 39 (54,2%) menyatakan bahwa rumah sakit telah melaksanakan proses pemeriksaan kesehatan sesuai standar yang berlaku, dan sebanyak 30 (41,7%) menyatakan bahwa proses selksi dilakukan secara objektif dan kolektif.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan Non-Nakes Di RS X

Berdasarkan hasil dari spearman rank pada tabel 15 menunjukkan adanya pengaruh pelatihan terhadap retensi dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dengan retensi karyawan non-nakes di RS X. Pada uji regresi logistik variabel pelatihan juga berpengaruh terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X

dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ dengan nilai *sig* 0,035 dengan nilai *exp (B)* 17,535 . Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan mampu meningkatkan kemungkinan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi hingga 17,535 kali lebih besar dibandingkan mereka yang tidak memperoleh pelatihan yang memadai.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) dalam Tarigan *et al.*, (2019), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijaya & Iskandar, (2024) serta Nelson & Viona, (2024), yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap retensi.

Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 42 (58,3%) menyatakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dinilai sudah dipandu oleh tenaga ahli yang tepat, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran, sebanyak 42 (58,3%) menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pekerjaan peserta, sehingga memudahkan pemahaman dan penerapan materi, sebanyak 35 (48,6%) menyatakan bahwa materi pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi kerja karyawan, sebanyak 39 (54,2%) menyatakan bahwa metode pelatihan yang diterapkan cukup efektif dan mudah dipahami, sebanyak 33 (45,8%) menyatakan bahwa komunikasi tujuan pelatihan sudah berjalan baik dan

sebanyak 34 (47,2%) menyatakan bahwa pelatihan mendukung pencapaian tujuan organisasi

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Non-Nakes Di RS X

Berdasarkan hasil dari spearman rank pada tabel 16 menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dengan retensi karyawan non-nakes di RS X. Pada uji regresi logistik variabel rekrutmen juga berpengaruh terhadap retensi karyawan non-nakes di RS X dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ dengan nilai exp (B) sebesar 28,718 Artinya, semakin jelas dan terbukanya jalur pengembangan karir bagi karyawan, maka semakin besar peluang karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang, yaitu sebesar 28,718 kali lebih besar dibandingkan jika tidak ada pengembangan karir.

Menurut Handoko (2017:121) dalam Wahyuni *et al.*, (2022), Pengembangan karir adalah proses pendampingan yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan dalam menyusun arah dan tujuan profesional mereka di masa mendatang, agar potensi individu dan institusi dapat berkembang secara optimal. Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Cipto *et al.*, (2024), Tristiyanti, (2024), serta Qomariah

Imelda & Niswatin Budiarti, (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 30 (41,7%) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan merasa adanya keadilan dalam peluang perencanaan karir di rumah sakit, sebanyak 38 (52,8%) menyatakan bahwa rumah sakit memberikan akses yang setara kepada seluruh karyawan untuk mengoptimalkan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki diri serta meniti jenjang karir secara profesional, sebanyak 30 (41,7%) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan menyadari adanya dukungan dari SDM dalam pelaksanaan program pengembangan karir, dan sebanyak 25 (34,7%) menyatakan bahwa sebagian partisipan mulai merasakan adanya umpan balik konstruktif dari manajemen

KESIMPULAN

Rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non-nakes secara parsial dan simultan. Sementara seleksi hanya berpengaruh secara parsial. Temuan ini menunjukkan pentingnya perencanaan dan pelaksanaan manajemen SDM yang tepat dalam mempertahankan karyawan non-nakes di rumah sakit.

SARAN

Manajemen RS X perlu meningkatkan kualitas rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karir guna memperkuat

retensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan adil. Penelitian selanjutnya disarankan dilakukan di rumah sakit lain, termasuk milik pemerintah, serta mempertimbangkan strategi retensi yang relevan dengan kondisi finansial dan kebutuhan organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak RS X atas izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini, serta kepada pembimbing dan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amna, F. K. (2023). Faktor Faktor Retensi Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Pemalang pada Tahun 2022. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 6(2), 63. [https://doi.org/10.21927/ijhaa.2023.6\(2\).63-70](https://doi.org/10.21927/ijhaa.2023.6(2).63-70)
- Cipto, Utari, W., & Wibowo, N. M. (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), 111-123. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9863-7_940
- Fauziya, F. (2024). Website: <https://journalpedia.com/1/index.php/jmbm>. 6(3), 38-53.
- Gunawan, I. K. A., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). No Title. *Values*, 4(3), 690-698. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/>
- Kumara, L. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Employee Empowerment terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel Grand Inna Malioboro di Yogyakarta*. 1-19.
- Muslim, A. (2020). Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 16(1), 63-69. <https://doi.org/10.26699/jnk.v7i2.art.p162-169>
- Nelson, A., & Viona. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Industri Perbankan Swasta di Kota Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 74-81. <https://doi.org/10.37202/kmmr.2024.29.2.1>
- Ningrum, H. F. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Issue July). <https://www.researchgate.net/publication/374260802>
- Pramustika, S., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 2(2), 68-73. <https://doi.org/10.58174/jmp.v2i2.50>
- Qomariah Imelda, D., & Niswatin Budiarti, I. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php>

/fairvalue

Sarandi, R. W. (2024). *Pengaruh Seleksi Pegawai , Pengembangan Karir , dan Komunikasi Internal terhadap Retensi Karyawan : Studi Kasus pada Kopi KitaKu Pendahuluan Kajian Pustaka.* 02(04), 536–544.

Sari, A. K., & Komarudin. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia,* 4(4), 702–713. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1053>

Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2019). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah,* 8(3), 977–988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>

Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainability (Switzerland),* 18(2), 94–104. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari

Tristiyanti, M. (2024). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Afektif Terhadap

Retensi Karyawan Kbpr Arta Kencana Madiun. *Simba,* 2688–1771.

Wahyuni, N. W. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. *Jurnal Emas,* 3(10), 195–204. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4296/3335>

Wijaya, G. V., & Iskandar, H. (2024). *Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan Di Hotel Alila.* 7(2), 827–844.

Wulandari, Respati, V. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi,* 10(1), 52–60.

Wulandari, P. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terkait Penempatan Kerja Di RSUD Kepulauan Meranti (Systematic Literature Review). *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia,* 1(1), 68–72.