

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
(POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT. BUKIT
ASAM TBK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**



Oleh:

VIRGILEANDA NUR RIFQHI

NIM. 07011182025015

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT BUKIT ASAM TBK”

SKIRPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1 Administrasi Publik

Oleh :

VIRGILEANDA NUR RIFQHI

NIM.07011182025015

Pembimbing

Tanda Tangan

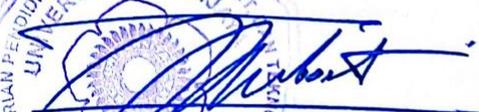
Tanggal

Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si
NIP.199508142019032020



15 Mei 2024

Mengotahui,
Ketua Jurusan



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., M.PA
NIP.1969111019994011001



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK”

SKRIPSI

Oleh :
VIRGILEANDA NUR RIFQHI
07011182025015

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 22 Mei 2024

Pembimbing :

Aulia Utami Putri, S.IP., M.Si
NIP. 199508142019032020

Tanda Tangan



Penguji :

1. **Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**
NIP. 196911101994011001

Tanda Tangan



2. **Lisa Mandasari, S.I.P., M.Si**
NIP. 198603272023212029



Mengetahui,


Dekan FISIP UNSRI,
Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Virgileanda Nur Rifqhi

NIM : 07011182025015

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan PT Bukit Asam Tbk” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan,

Palembang, 15 Mei 2024



Virgileanda Nur Rifqhi

NIM. 07011182025015

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Remember your dreams and fight for them. You must know what you want from life. There is just one thing that makes your dream become impossible: the fear of failure.”

- Paulo Coelho

Atas rahmat dari Allah SWT sehingga atas kehendak-Nya penelitian ini mampu direalisasikan ke dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Retensi Karyawan PT Bukit Asam Tbk”. Skripsi ini merupakan buah pemikiran yang saya persembahkan kepada:

1. Orang Tua
2. Kerabat & Saudara
3. Dosen Pembimbing
4. Dosen Pembimbing Akademik
5. Seluruh staff dan pengajar
FISIP Unsri
6. Rekan sejawat jurusan
Administrasi Publik Angkatan
2020.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Perceived Organizational Support on Employee Retention at PT Bukit Asam Tbk as one of the public organizations in the form of a State-Owned Enterprise. The research methodology used is quantitative research using survey method as a data aggregation method with instruments in the form of paper questionnaires for offline distribution and google form for online distribution. The survey was conducted on a population of 1,599 employees of PT Bukit Asam Tbk with a sample taken of 94 respondents determined based on the Taro Yamane sampling formula. The analysis was conducted using a simple linear regression model to determine the effect between variables as well as several other statistical tests such as the research instrument test, classical assumption test, and correlation test. The results of data analysis resulted in a simple linear regression equation $Y = 11,078 + 1,850X$, a t test value of 16,459 and a coefficient of determination of 0.746 so that it can be interpreted that the POS variable has a positive and significant effect on employee retention with a contribution of 74.6% and the other 25.4% is explained by other factors.

Keywords : Employee Retention, HR Management, Perceived Organizational Support

Advisor



Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si
NIP.199508142019032020

Inderalaya, May 2024

Head of the Department of Public Administration

Faculty of Social and Political Sciences

Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sos., MPA
NIP. 1969111019994011001

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan di PT Bukit Asam Tbk sebagai salah satu organisasi publik yang berupa Badan Usaha Milik Negara. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei sebagai metode agregasi data dengan instrumen berupa kuesioner dalam bentuk kertas untuk penyebaran secara luring dan *google form* untuk penyebaran secara daring. Survei dilakukan pada populasi karyawan PT Bukit Asam Tbk sebesar 1.599 karyawan dengan sampel yang diambil sebanyak 94 responden yang ditentukan berdasarkan rumus *sampling* Taro Yamane. Analisis dilakukan dengan menggunakan model regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh antar variabel serta beberapa uji statistik lainnya seperti uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji korelasi. Hasil analisis data menghasilkan persamaan regresi linear sederhana $Y = 11,078 + 1,850X$, nilai uji t sebesar 16,459 serta nilai koefisien determinan sebesar 0,746 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel POS berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan dengan kontribusi sebesar 74,6% dan 25,4% lainnya dijelaskan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Manajemen SDM, *Perceived Organizational Support*, Retensi Karyawan

Pembimbing



Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si
NIP.199508142019032020

Inderalaya, Mei 2024

Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sos., MPA
NIP. 1969111019994011001

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT dipanjatkan oleh penulis karena atas ridho dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan proses perancangan Usulan Penelitian ini. Perancangan usulan penelitian ini diselesaikan dalam bentuk sederhana sebagai gambaran penelitian penulis mengenai permasalahan tentang Manajemen SDM di sebuah organisasi publik dengan menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Adapun judul usulan penelitian ini adalah “Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Retensi Karyawan PT Bukit Asam Tbk”. Penelitian ini dinilai relevan pada bidang studi Administrasi Publik terutama pada aspek pengelolaan SDM pada organisasi publik.

Terdapat tantangan yang ditemui oleh penulis dalam menulis usulan penelitian ini. Selain itu, terdapat pula aspek-aspek lain yang masih dapat dikembangkan dari usulan penelitian ini sehingga penulis sangat menghargai segala bentuk kritik dan saran konstruktif dari semua pihak. Penulis menyadari bahwa penyelesaian usulan penelitian ini tidak hanya dikarenakan waktu, tenaga, dan pikiran yang didedikasikan oleh penulis melainkan pula terdapat peran berupa dukungan dari pihak-pihak lain. Dengan demikian, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Orang tua yang selalu memberikan dukungan materil dan immateril.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dri.Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,M.PA. selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik.
5. Ibu Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam pengerjaan usulan penelitian ini.
6. Ibu Ermanovida, S.Sos, M.Si selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dari semester satu hingga pengerjaan usulan penelitian.
7. Mbak Ita selaku admin jurusan Administrasi Publik yang telah berbaik hati untuk membantu penulis menyelesaikan urusan-urusan administratif selama masa studi.

8. Annisya Nurfajri Anggraeny selaku kakak Perempuan yang membantu penulis dalam mencari referensi yang digunakan untuk penyelesaian skripsi.
9. Muhammad Khairi Rizqillah dan Sophia Glory Odelin Siahaan selaku rekan magang yang telah membantu penulis mengembangkan kemampuan teknis dan non-teknis selama masa kerja praktik.
10. Rekan akademik Jurusan Administrasi Publik Angkatan 2020 Universitas Sriwijaya.
11. Laboratorium Ilmu Administrasi Publik yang telah menjadi wadah penulis untuk mengembangkan minat dan bakat selama masa kuliah serta membantu penulis mengembangkan *soft-skill* serta kemampuan keorganisasian selama masa studi.
12. Seluruh karyawan PT Bukit Asam Tbk terkhususnya pada Satuan Kerja Administrasi Korporat & Hubungan Masyarakat serta Satuan Kerja SDM Operasional yang telah membantu penulis merealisasikan penyelesaian rancangan penelitian.

Palembang, Mei 2024

Penulis,

Virgileanda Nur Rifqi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Manajemen Publik	14
2.1.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	17
2.1.3 Aspek <i>Perceived Organizational Support</i>	19
2.1.4 Dampak <i>Perceived Organizational Support</i>	21
2.1.5 Pengukuran <i>Perceived Organizational Support</i>	22
2.1.6 Retensi Karyawan	24
2.1.7 Faktor Penentu Retensi Karyawan.....	25
2.1.8 Strategi Retensi SDM.....	28
2.1.9 Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dengan Retensi Karyawan.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Pemikiran	38
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Definisi Konsep	42
3.3 Definisi Operasional/Fokus Penelitian	43
3.4 Jenis dan Sumber Data	46
3.4.1 Sumber Data Primer	46
3.4.2 Sumber Data Sekunder	46
3.5 Populasi dan Sampel/Responden Penelitian	46
3.5.1 Populasi	47
3.5.2 Sampel	47
3.6 Teknik Pengumpulan Data	48
3.7 Teknik Analisis Data	49
3.7.1 Uji Validitas	50
3.7.2 Uji Reliabilitas	51
3.7.3 Uji Persyaratan Analisis	52
3.7.4 Analisis Korelasi	54
3.7.5 Analisis Regresi Linear	55
3.7.6 Analisis Signifikansi (T-Test)	56
3.7.7 Analisis Koefisien Determinan (R²)	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian	58
4.2 Demografi Responden	61
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	61
4.2.2 Usia Responden	61
4.2.3 Pendidikan Responden	62
4.2.4 Jabatan Responden	63
4.2.5 Masa Kerja Responden	64
4.2.6 Pendapatan Responden	64
4.3 Hasil Penelitian	65
4.3.1 Analisis Uji Validitas	65
4.3.2 Analisis Uji Reliabilitas	67
4.3.3 Analisis Uji Normalitas	68
4.3.4 Analisis Uji Linearitas	69
4.3.5 Analisis Uji Heteroskedastisitas	70

4.3.6	Analisis Korelasi	71
4.3.7	Analisis Regresi Linear Sederhana	72
4.3.8	Analisis Uji T	75
4.3.9	Analisis Koefisien Determinan	75
4.4	Pembahasan	76
4.4.1	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Retensi Karyawan	113
4.4.2	Analisis Korelasi Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Retensi Karyawan	119
BAB V PENUTUP		125
5.1	Kesimpulan	125
5.2	Saran Teoritis	128
5.3	Saran Praktis	129
5.4	Keterbatasan Penelitian	129
DAFTAR PUSTAKA		131
LAMPIRAN		134
DOKUMENTASI		175

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebab Karyawan Meninggalkan Perusahaan.....	5
Tabel 2. Tingkat Retensi Karyawan Bukit Asam 2018-2022.....	8
Tabel 3. Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 4. Definisi Operasional.....	43
Tabel 5. Skala Likert	49
Tabel 6. Interpretasi Nilai Korelasi	54
Tabel 7. Interpretasi Hasil Uji T.....	56
Tabel 8. Proporsi Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 9. Proporsi Usia Responden	62
Tabel 10. Proporsi Pendidikan Responden.....	62
Tabel 11. Proporsi Jabatan Responden.....	63
Tabel 12. Proporsi Masa Kerja Responden	64
Tabel 13. Proporsi Pendapatan Responden	64
Tabel 14. Uji Validitas Kendall Tau pada Variabel Perceived Organizational Support (X).....	66
Tabel 15. Uji Validitas Kendall Tau pada Variabel Retensi Karyawan (Y).....	66
Tabel 16. Uji Reliabilitas Perceived Organizational Support (X).....	68
Tabel 17. Uji Reliabilitas Retensi Karyawan (Y).....	68
Tabel 18. Statistik Deskriptif Mean & Std. Deviasi X dan Y	69
Tabel 19. Koefisien Varians	69
Tabel 20. Uji Linearitas.....	70
Tabel 21. Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 22. Analisis Korelasi	72
Tabel 23. Summary Statistik Deskriptif variabel POS terhadap Retensi Karyawan..	73
Tabel 24. Model Regresi Linear Sederhana variabel POS terhadap Retensi Karyawan	73
Tabel 25. Tabel ANOVA	73
Tabel 26. Tabel Koefisien Regresi	74
Tabel 27. Uji T	75
Tabel 28. Uji Koefisien Determinan	76
Tabel 29. Korelasi Dimensi Variabel Independen.....	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Jumlah Karyawan PT Bukit Asam Tbk Tahun 2018-2022.....	5
Gambar 2. Tumpukan Pekerjaan di Record Center.....	6
Gambar 3. Kerangka Berpikir.....	39
Gambar 4. Logo PT Bukit Asam Tbk.....	58
Gambar 5. Struktur Organisasi PT Bukit Asam Tbk.....	59
Gambar 6. Item Kepedulian terhadap Pendapat Karyawan.....	78
Gambar 7. Penghargaan terhadap Nilai Profesionalisme.....	79
Gambar 8. Kepedulian terhadap Kesejahteraan Karawan.....	80
Gambar 9. Proses Pembagian Kerja.....	81
Gambar 10. Kepedulian atasan terhadap Permasalahan Karyawan.....	83
Gambar 11. Respon Atasan terhadap Kesalahan Karyawan.....	84
Gambar 12. Pengakuan Kontribusi Karyawan.....	85
Gambar 13. Kebanggaan terhadap Pencapaian Karyawan.....	86
Gambar 14. Kepuasan Umum di Tempat Kerja.....	87
Gambar 15. Pengembangan Organisasi untuk Kinerja.....	88
Gambar 16. Nilai dan Budaya Organisasi.....	90
Gambar 17. Strategi dan Peluang Organisasi.....	91
Gambar 18. Pengelolaan Karyawan dan Orientasi Hasil.....	92
Gambar 19. Kontinuitas dan Keamanan Kerja.....	93
Gambar 20. Kontinuitas Pelatihan.....	94
Gambar 21. Pengembangan dan Bimbingan.....	95
Gambar 22. Perencanaan Karier.....	96
Gambar 23. Gaji yang Kompetitif.....	98
Gambar 24. Perbedaan Penghargaan Kinerja.....	99
Gambar 25. Pengakuan.....	100
Gambar 26. Tunjangan dan Bonus Spesial.....	101
Gambar 27. Tanggung Jawab dan Otonomi Kerja.....	102
Gambar 28. Fleksibilitas Kerja.....	103
Gambar 29. Kondisi Kerja.....	104
Gambar 30. Kesenambungan Kerja/Kehidupan.....	105
Gambar 31. Kelayakan Kebijakan SDM.....	107
Gambar 32. Keadilan dalam Tindakan Disipliner.....	108
Gambar 33. Pengalokasian Kerja & Kesempatan yang Sama.....	109
Gambar 34. Perlakuan Adil/Non-Diskriminatif.....	110
Gambar 35. Dukungan dari Supervisor/Manajemen.....	111
Gambar 36. Hubungan Rekan Kerja.....	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	134
Lampiran 2. Data Kuesioner	139
Lampiran 3. Hasil <i>Pilot Study</i>	152
Lampiran 4. Surat Izin Pelaksanaan Program Magang Tahun 2023	162
Lampiran 5. Surat Balasan dari Instansi	163
Lampiran 6. Surat Keterangan Menyelesaikan Magang	164
Lampiran 7. Surat Keterangan Skripsi	165
Lampiran 8. Kartu Bimbingan Seminar Usulan Skripsi	167
Lampiran 9. Lembar Perbaikan Seminar Proposal	168
Lampiran 10. Lembar Perbaikan Komprehensif	169
Lampiran 11. Kartu Bimbingan Skripsi	170
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian.....	171
Lampiran 13. Hasil Cek Plagiarisme di Perpustakaan UNSRI	172
Lampiran 14. Surat Keterangan Pengecekan <i>Similarity</i>	173
Lampiran 15. Bukti Lulus USEPT	174

DAFTAR SINGKATAN

BPG	: <i>Beusch-Pagan Godfrey</i>
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
NPM	: <i>New Public Management</i>
POS	: <i>Perceived Organizational Support</i>
PTBA	: PT Bukit Asam Tbk
SDM	: Sumber Daya Manusia
SEE	: Standard Error of The Estimate
SPOS	: <i>Scale of Perceived Organizational Support</i>
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Sciences</i>
SRS	: <i>Simple Random Sampling</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen krusial dalam sebuah organisasi. Kegiatan operasional sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dikarenakan adanya manusia sebagai komponen penyusun organisasi yang melakukan kerja untuk organisasi. *Output* dari sebuah organisasi dapat dinilai sebagai hasil kerja yang mengombinasikan daya pikir serta daya fisik tiap individu yang ada dalam organisasi. Hal ini linear dengan definisi Sumber Daya Manusia menurut Wibowo (2020) bahwa Kualitas SDM yang ditentukan lewat daya pikir berpengaruh pada hasil pekerjaan dimana Sumber Daya Material yang canggih tidak memiliki hasil yang baik tanpa adanya SDM berkualitas yang mengolahnya. Dengan demikian, Sumber Daya Manusia dapat diidentifikasi sebagai aset berharga sebuah organisasi sehingga diperlukan pengelolaan yang baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Rahardjo (2021) mendefinisikan Manajemen SDM sebagai pendayagunaan manusia dalam organisasi yang dilaksanakan melalui beberapa tahapan mulai dari rekrutmen hingga pemberian kompetensi dengan tujuan untuk mengoptimalkan produktivitas setiap individu pada sebuah organisasi.

Optimalisasi produksi melalui Manajemen Sumber Daya Manusia terkadang menghadapi tantangan. Salah satu tantangan yang dihadapi organisasi dalam mengimplementasikan Manajemen SDM adalah aspek retensi karyawan. Retensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi dalam mempertahankan individu yang berkualitas untuk secara konsisten memberikan kinerja terbaik dan bertahan pada organisasi yang sama. Organisasi yang fungsional harus memiliki kemampuan untuk

meretensi SDM berkualitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Flippo dalam Nasir et al., (2020) yang menjelaskan bahwa salah satu fungsi operasional Manajemen SDM Organisasi adalah untuk dapat mempertahankan karyawan dengan cara yang membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Dengan demikian, sebuah organisasi harus memiliki sebuah perencanaan strategis yang berkelanjutan untuk meretensi karyawan berkualitas yang dimiliki.

Retensi karyawan merupakan aspek yang harus dipertimbangkan dengan serius oleh setiap organisasi dikarenakan hal ini dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover*, serta memberikan proteksi SDM baik dari segi fisik maupun mental, serta mengefektifkan pengadaan SDM (Nasir et al., 2020). Secara definitif, retensi diartikan sebagai upaya dalam mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam sebuah organisasi guna bekerja Bersama mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson dalam Nasir et al., 2020). Perusahaan yang memiliki tingkat retensi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan performa institusi atau organisasi karena dapat mengurangi konflik serta dapat mengefektifkan pengadaan SDM (Nasir et al., 2020). Menurut Gamble dalam Nasir et al., (2020), upaya untuk meningkatkan retensi karyawan dapat dilakukan melalui penerapan sistem penghargaan yang mengakomodasi tercapainya kebutuhan dasar, adanya keadilan yang sesuai dengan kondisi pasar kerja eksternal, serta keadilan dalam lingkup institusi yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan.

Manajemen SDM diterapkan pada Organisasi dan salah satu organisasi di sektor publik yang menerapkannya adalah PT. Bukit Asam Tbk. PT. Bukit Asam Tbk (PTBA) merupakan perusahaan publik yang berdiri pada tanggal 2 Maret 1981 dengan bidang usaha produk dan jasa utama pertambangan Batu Bara dan lainnya. Produk hasil

penambangan seperti batu bara, briket, jasa penambangan, jasa kesehatan, dan lain-lain merupakan beberapa contoh produk dan jasa yang disediakan oleh PTBA sebagai Perusahaan BUMN di bidang produk dan jasa penambangan. Dasar operasional PTBA secara hukum didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 1980 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan (Persero) Tambang Batubara Bukit Asam. Sebagai sebuah instansi BUMN, PTBA memiliki sistem Manajemen SDM yang mengakomodasi upaya untuk meningkatkan retensi karyawan. Berdasarkan Laporan Keberlanjutan PT. Bukit Asam Tbk Tahun 2022, terdapat beberapa upaya peningkatan retensi karyawan yang dilakukan PTBA seperti Pemberian Insentif Khusus sesuai dengan kinerja Perusahaan, pemberian penghargaan kepada Karyawan (Penghargaan Pengabdian, Penghargaan Teladan, Penghargaan Inovasi) dan pelaksanaan berbagai program kerja yang dapat meningkatkan *Employee Experience* (PT Bukit Asam Tbk, 2023a).

Menurut Hakim dalam Nasir et al (2020), perusahaan dapat mempertahankan retensi SDM melalui upaya-upaya sebagai berikut: penetapan ekspektasi/harapan yang jelas pada karyawan, pemberian penghargaan kepada karyawan, penciptaan suasana kerja menjadi kondusif, memberikan pengakuan yang pantas kepada karyawan, membimbing karyawan secara berkesinambungan, menerapkan fungsi kepemimpinan yang baik, memberi ruang dan mendengarkan ide serta timbal balik dari karyawan, serta melakukan Upaya pengembangan karyawan. Dalam praktiknya pada skala Industrial, Bukit Asam telah melakukan beberapa upaya tersebut untuk meretensi talenta terbaiknya. Hal ini dapat dilihat dari sepuluh jenis program Pelatihan, tiga jenis Program Perencanaan Pengembangan Karier, tiga jenis Program Penghargaan Pegawai, serta sembilan jenis Program Pensiun. Praktik Manajemen SDM tersebut

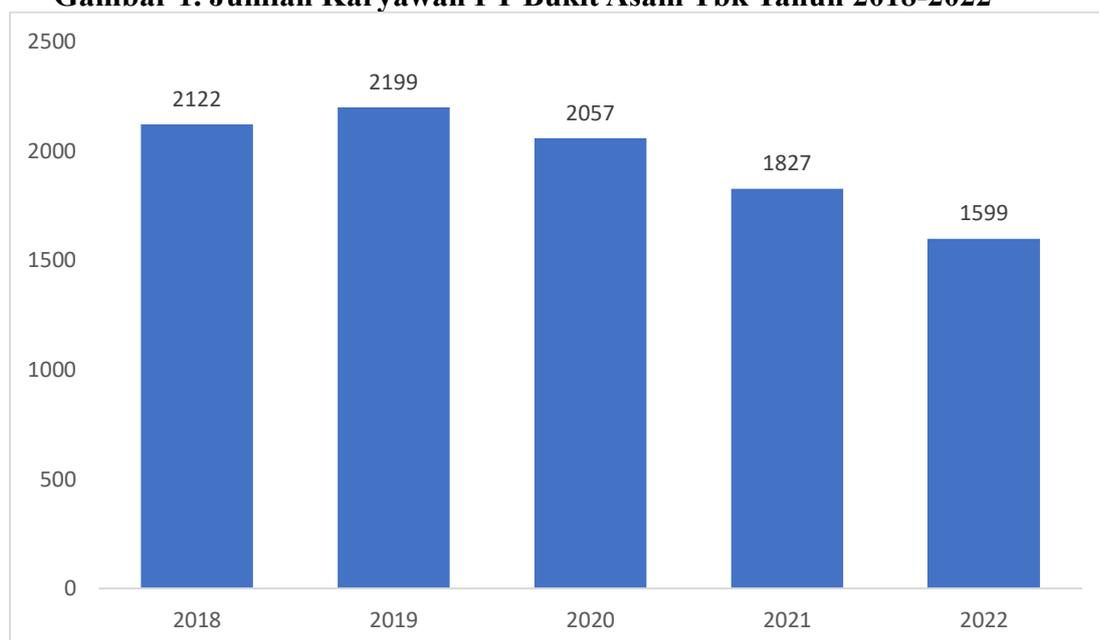
direalisasikan melalui program seperti pengembangan kompetensi manajerial untuk pegawai seperti program Bukit Asam *Executive Development Program*, *Coaching Program*, dll. Selain program pengembangan kemampuan pegawai, Bukit Asam juga melakukan apresiasi kepada pegawai yang telah memberikan kinerja terbaik dalam bentuk stimulus agar pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini direalisasikan dalam berbagai bentuk penghargaan seperti penghargaan prestasi, penghargaan teladan, serta penghargaan inovasi. Selain aspek pengembangan karier, terdapat pula program pendukung SDM seperti Program Pensiun untuk memastikan kesejahteraan pegawai saat purnabakti (PT Bukit Asam Tbk, 2023b). Dengan demikian, Bukit Asam telah memberikan dukungan kepada karyawan dengan menyediakan program-program pengembangan SDM yang dapat berimplikasi pada peningkatan persentase retensi karyawan di PT Bukit Asam Tbk.

Upaya pengembangan karyawan di Bukit Asam mengalami peningkatan selama tahun 2022 dimana seluruh karyawan Bukit Asam mendapatkan akses kepada program pelatihan dengan investasi pengembangan tiap karyawan mencapai Rp15,54 juta per orangnya. Hal ini menunjukkan peningkatan sebesar 7% atau Rp1.020.000,- dibandingkan tahun 2021, yaitu sebesar Rp14,52 Juta untuk tiap individunya (PT Bukit Asam Tbk, 2023a). Implementasi program pengembangan SDM di Bukit Asam tidak berjalan secara linear untuk meningkatkan retensi kerja.

Bukit Asam mengalami permasalahan retensi karyawan yang ditunjukkan dengan data jumlah karyawan di Bukit Asam secara konsisten cenderung menurun selama lima tahun kebelakang. Hal ini dirujuk berdasarkan pada Laporan Keberlanjutan Bukit Asam Tahun 2022 dimana terdapat penurunan jumlah karyawan secara signifikan. Permasalahan retensi karyawan semakin relevan dengan adanya

fenomena karyawan yang secara sengaja mengundurkan diri dari pekerjaannya ataupun mengalami terminasi di Bukit Asam. Berikut merupakan grafik yang menunjukkan menurunnya jumlah karyawan di PT Bukit Asam Tbk pada tahun 2018 sampai dengan 2022 serta tabel penyebab karyawan yang secara sukarela meninggalkan pekerjaan pada periode yang sama.

Gambar 1. Jumlah Karyawan PT Bukit Asam Tbk Tahun 2018-2022



Sumber: diolah penulis dari Laporan Keberlanjutan PTBA Tahun 2022

Tabel 1. Penyebab Karyawan Meninggalkan Perusahaan

Penyebab	2022	2021	2020	2019	2018
Mengundurkan diri	4	9	6	2	NA
Terminasi	1	-	-	1	NA
Jumlah	5	9	6	3	NA

Sumber: diolah penulis dari Laporan Keberlanjutan PTBA Tahun 2022 & 2021

Permasalahan menurunnya tingkat retensi karyawan di PT Bukit Asam Tbk salah satunya dipicu oleh karyawan yang secara sukarela keluar dari perusahaan. Hal ini terjadi secara konsisten dimana jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaan secara sukarela mencapai titik tertinggi pada tahun 2021 sebanyak 9 karyawan. Sanusi et al.,

(2021) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi, salah satunya adalah tingginya tuntutan dan tumpukan pekerjaan pada perusahaan. Hal ini dapat memicu karyawan untuk memutuskan keluar dari pekerjaannya. Permasalahan ini terjadi di PT Bukit Asam Tbk dimana karyawan yang bertanggung jawab pada bidang pengarsipan di Satuan Kerja Administrasi Korporat & Hubungan Masyarakat menerima beban kerja yang masif dan tidak proporsional dari Satuan Kerja Bangunan dan Utilitas. Permasalahan tingginya tuntutan dan tumpukan pekerjaan ditunjukkan melalui dokumentasi penulis yang menunjukkan kondisi ruangan dan pekerjaan di gedung *Record Center* sementara PT Bukit Asam Tbk.

Gambar 2. Tumpukan Pekerjaan di Record Center



Sumber: dokumentasi penulis

Gambar tersebut menunjukkan tumpukan dokumen yang dialihkan ke Satuan Kerja Administrasi Korporat dan Hubungan Masyarakat dari Satuan Kerja Bangunan dan Utilitas. Pengalihan pekerjaan tersebut menambah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dimana hal ini menyebabkan terciptanya beban kerja yang tidak proporsional. Semua berkas dokumen dari Satuan Kerja Bangunan & Utilitas dilimpahkan ke Satuan Kerja Administrasi Korporat & Hubungan Masyarakat tanpa

melalui proses survei dan pemilahan terlebih dahulu. Pelimpahan pekerjaan ini menambah tumpukan pekerjaan secara masif dan acak. Dengan demikian, permasalahan ini sesuai dengan pendapat Sanusi et al., (2021) bahwa faktor seperti tumpukan pekerjaan yang banyak dan tuntutan yang tinggi dari perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut menjadi faktor pemicu yang dapat berimplikasi pada keluarnya karyawan dari suatu perusahaan.

Kemampuan retensi karyawan yang kurang baik ditunjukkan oleh gambar 1 dan tabel 1 dimana jumlah karyawan yang selama lima tahun terakhir mengalami penurunan. Tahun 2018 hingga 2019 menunjukkan kenaikan jumlah pegawai sebanyak 11 karyawan. Sedangkan, tahun 2020 dan seterusnya menunjukkan penurunan jumlah karyawan di Bukit Asam dimana pada tahun 2020 berkurang sebanyak 142 karyawan, 230 karyawan pada tahun 2021, dan berkurang sebanyak 228 karyawan pada tahun 2022. Fenomena ini dapat dilihat sebagai permasalahan Bukit Asam dalam mempertahankan/meretensi karyawannya untuk tidak keluar dari pekerjaannya. Jumlah karyawan yang terus menurun setiap tahunnya dapat berdampak pada kinerja organisasi dan proporsi beban yang harus ditanggung oleh karyawan yang bertahan. Retensi karyawan harus menjadi prioritas untuk dilakukan karena dapat berdampak pada inefisiensi sumber daya yang dihabiskan untuk melatih karyawan baru. Persentase penurunan tingkat retensi karyawan di Bukit Asam dapat diukur dengan menghitung persentase jumlah karyawan yang bertahan di organisasi pada periode waktu saat ini dengan periode sebelumnya (Mathis et al., 2016). Dengan demikian, berikut adalah persentase tingkat retensi di PT Bukit Asam Tbk dari tahun 2018 – 2022.

Tabel 2. Tingkat Retensi Karyawan Bukit Asam 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Retensi
2018	2.122	90%
2019	2.199	103%
2020	2.057	93,5%
2021	1.827	88,8%
2022	1.599	87%

Sumber: diolah penulis dari Laporan Tahunan PTBA Tahun 2022 & 2021

Permasalahan retensi karyawan menjadi fenomena yang dapat menjadi fokus penelitian dikarenakan terjadi permasalahan yang relevan di PT Bukit Asam Tbk dimana tingkat retensi secara konsisten mengalami penurunan hingga ke titik terendah di tahun 2022 sebesar 87%. Pada aspek kajian akademik, fokus penelitian ini relevan dengan bidang studi Manajemen SDM di Sektor Publik yang terjadi di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Terdapat beberapa alasan karyawan tidak bertahan di Bukit Asam dan memutuskan untuk keluar seperti pensiun, pensiun dini, ataupun mengundurkan diri (PT Bukit Asam Tbk, 2023b). Fenomena keluarnya karyawan terutama dengan alasan mengundurkan diri dan terminasi menunjukkan adanya permasalahan organisasi dalam mempertahankan karyawan dan permasalahan dari sisi keinginan karyawan untuk bertahan di Bukit Asam. Penelitian untuk mengkaji alasan karyawan untuk tidak bertahan perlu dilakukan untuk memahami alasan kurangnya daya retensi karyawan di PT. Bukit Asam, Tbk. Penurunan daya retensi karyawan di Bukit Asam dapat ditunjukkan pada rasio retensi yang pada Tahun 2022 berada di titik paling rendah sebesar 87%. Tingkat retensi karyawan yang ideal dipengaruhi oleh tingkat *turnover* dimana tingkat *turnover* yang tinggi berimplikasi pada rendahnya tingkat karyawan (Suka, 2022). Dengan demikian, penilaian tingkat retensi yang ideal dapat dilihat dari tingkat *turnover*. Gallup dalam Iskandar & Rahadi (2021)

menjelaskan bahwa tingkat *turnover* yang ideal dalam setahun adalah 10%. Berdasarkan pendapat Suka (2022), hal tersebut dapat menunjukkan bahwa tingkat retensi yang ideal dalam setahun adalah 90%. Tingkat retensi Bukit Asam pada tahun 2022 sebesar 87% menunjukkan bahwa kemampuan retensi pegawai berada pada tingkatan dibawah ideal.

Permasalahan yang diidentifikasi ditunjukkan dengan adanya ketidaksesuaian antara implementasi program-program pengembangan talenta SDM Bukit Asam yang terus meningkat dengan tingkat retensi karyawan yang terus menurun. Hal ini menunjukkan ketidaksesuaian secara praktis dimana program pengembangan SDM yang seharusnya mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan tidak mampu menghasilkan luaran yang sesuai dengan ekspektasi untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan. Fenomena ini menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti dimana adanya *gap* antara deskripsi teoritis keilmuan dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan hal tersebut, ketidakmampuan program pengembangan SDM untuk meningkatkan karyawan meretensi diri dapat diidentifikasi sebagai permasalahan dukungan organisasi yang tidak mampu memenuhi tujuannya. Hal ini menjadi objek yang memungkinkan untuk dikaji dari sisi Manajemen SDM. Adanya intensifikasi upaya Pengembangan Talenta SDM yang terus diimplementasikan dengan hasil tingkat retensi yang terus menurun menunjukkan kemungkinan untuk meneliti aspek pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap retensi karyawan.

Perceived organizational support (POS) didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai penilaian kepedulian ataupun ketidakpedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Paille & Bourdeau dalam Putra &

Rahyuda, 2016). Definisi alternatif *perceived organizational support* juga dikemukakan oleh Grace dalam Putra & Rahyuda (2016) sebagai suatu bentuk kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi dan kesejahterannya. Hal ini sejalan dengan definisi dari Eisenberger et al., (1997) sebagai pencetus konsep *perceived organizational support* dimana hal ini diartikan sebagai persepsi yang terbentuk pada karyawan mengenai tingkat kepedulian organisasi terhadap kontribusi dan kepedulian terhadap kondisi hidup karyawan. POS yang tinggi ditunjukkan dengan kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya serta adanya pemberian penghargaan pada organisasi atas kinerja optimal yang dilakukan oleh karyawannya (Eisenberger et al., 1997).

Farasat dalam Putra & Rahyuda (2016) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi untuk menjelaskan *perceived organizational support* yaitu Keadilan, Imbalan organisasi, Dukungan atasan, dan Kondisi kerja. Terdapat relevansi antara POS dengan retensi karyawan dimana faktor *perceived organizational support* dapat mempengaruhi retensi karyawan dimana jika perusahaan ingin mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawannya, maka perusahaan nantinya perlu meningkatkan POS (Cahyana dalam Putra & Rahyuda, 2016). Relevansi POS terhadap Retensi Karyawan juga didukung oleh pernyataan Robbins & Coulter dalam Putra & Rahyuda (2016) bahwa Tingkat POS dalam perusahaan mengindikasikan pada tingginya kepuasan kerja dan menurunkan tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan pada karyawan.

Program pengembangan talenta SDM serta jaminan hari tua pada karyawan di PT. Bukit Asam Tbk menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap SDM agar karyawan tetap bertahan di perusahaan. Implementasi program pengembangan SDM

tidak linear dengan hasil tingkat retensi yang secara konsisten terus menurun. Dengan demikian, penulis mengidentifikasi relevansi untuk mengkaji elemen POS dalam mempengaruhi tingkat retensi karyawan di PT Bukit Asam Tbk. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji fenomena persepsi karyawan terhadap dukungan sosio-emosional yang diberikan oleh organisasi melalui program-program pengembangan karier dan jaminan hari tua yang direpresentasikan oleh variabel POS terhadap keinginan karyawan untuk tetap bertahan di PT Bukit Asam Tbk yang direpresentasikan oleh variabel Retensi Karyawan.

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan variabel Retensi Karyawan dikarenakan kedua variabel ini dinilai mampu untuk menjelaskan *gap* teoritis dan praktis yang ada di PT Bukit Asam Tbk. Salah satu aspek yang terdapat dalam POS dan Retensi Karyawan adalah dukungan organisasi dalam mengembangkan karier dan kemampuan karyawan memiliki implikasi yang positif terhadap POS yang tinggi serta tingkat Retensi Karyawan (Mathis et al., 2016; Rhoades & Eisenberger, 2002). Pada praktiknya di PT Bukit Asam Tbk, terdapat *gap* yang ditunjukkan melalui permasalahan dimana intensifikasi program pengembangan karier tidak diikuti dengan meningkatnya tingkat retensi karyawan. Hal sebaliknya terjadi dimana tingkat retensi terus menurun, berbalik dengan jumlah dan nilai program pengembangan karier yang meningkat. Dengan demikian, peneliti memutuskan untuk meneliti aspek dukungan organisasi dari segi persepsi karyawan atas dukungan organisasi melalui program yang telah disediakan terhadap retensi karyawan yang ditunjukkan oleh keinginan karyawan untuk mempertahankan kariernya di PT Bukit Asam Tbk.

1.2 Rumusan Masalah

Deskripsi permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang menjadi acuan untuk menentukan rumusan masalah. Dengan demikian, rancangan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu

1. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap retensi karyawan di PT. Bukit Asam Tbk?
2. Apa saja faktor-faktor *perceived organizational support* yang mempengaruhi retensi karyawan di PT Bukti Asam Tbk?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini dirumuskan dengan berdasarkan kepada rumusan masalah yang telah dirancang. Dengan demikian, tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap retensi karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor *Perceived Organizational Support* yang mempengaruhi retensi karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis
 - a. Berpartisipasi dalam pengembangan teori yang telah eksis pada dunia akademik terutama teori Administrasi Publik yang secara spesifik berada pada bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks Organisasi Sektor Publik.

- b. Pelaksanaan penelitian diharapkan dapat memperluas khazanah ilmu pengetahuan dalam aspek peningkatan strategi manajemen SDM yang dapat diimplementasikan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawannya dan bermanfaat bagi perkembangan keilmuan Administrasi Publik.
- c. Menjadi literatur rujukan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki fokus kajian pada Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Sektor Publik terutama pada bidang kajian Retensi Karyawan dan Dukungan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, yaitu menambah informasi dan pengetahuan terkait dengan Manajemen SDM pada Organisasi Sektor Publik
- b. Bagi PT. Bukit Asam Tbk, yaitu dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk dapat mempertahankan talenta SDM yang berharga sehingga perusahaan dapat mencapai produktivitas yang optimal sesuai dengan misi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, S. (2015). *Metode Penelitian Administrasi* (1st ed.). CV Pustaka Setia.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, & Presiden Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara*.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(2), 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Firdausijah, R. T., Alaslan, A., Mustanir, A., Abdurohim, A., Sunariyanto, S., Fauzan, R., Sagena, U., & Amano, A. P. O. (2023). Manajemen Sektor Publik. In *PT Global Eksekutif Teknologi* (1st ed.). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Faradani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In H. Abadi (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (1st ed., Vol. 2). CV Oustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1).
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1).
- Juliana, J., & Hendriati, Y. (2020). Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Involvement Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Pada Retensi Karyawan Di Pt. Griya Makmur Nusantara. *Jurnal Rekaman*, 4(1).
- Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee

- Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Anteseden, Proses, dan Hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 67–80. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i1.34092>
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (3rd ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nasir, N., Adam, A., Rahmawati, R., Arfin, A., Mujiati, M., & Rahmatin, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta (Teori dan Praktek)* (1st ed.). Alfabeta.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2).
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313–324. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760>
- PT Bukit Asam Tbk. (2023a). *Maximizing Innovation for National Energy Security PT Bukit Asam Tbk*. <https://www.ptba.co.id/>
- PT Bukit Asam Tbk. (2023b). *Sustainability Commitment Towards Net Zero Emission*. PT Bukit Asam Tbk.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2).
- Putri, F. R., & Anggraini, D. (2020). Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja pada Perawat Kontrak. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(2), 13–23.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yayasan Prima Agus Teknik* (1st ed.). Yayasan Prima Agus Teknik. <http://www.nber.org/papers/w16019>

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riyani, A. F., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 190–206. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.90>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Salsabila, E. S. (2020). Analisis Yuridis Kewenangan Bumn Untuk Melakukan Monopoli Dan Atau Pemusatan Kegiatan Dalam Perspektif Kepastian Hukum Dan Kesejahteraan. *Audito Comparative Law Journal (ACLJ)*, 1(1), 38–55. <https://doi.org/10.22219/audito.v1i1.12784>
- Suka, S. G. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 4(2), 12–23. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v4i2.640>
- Sumardi, S., Hapzi Ali, & Agung Dharmawan Buchdadi. (2021). Factors Affecting Employee Retention through Perceived Organizational Support (Survey of Auditor Employees at the BPKP Office). *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 76–89. <https://doi.org/10.38035/jafm.v2i2.59>
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *SAINTEK (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (1st ed.). Prenadamedia Group.