

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DI INDONESIA: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Roni Eka Saputra, Adelia Rahmania Agustin, Fitriatul Khasaniah, Muhammad Aditya Rahman, Mochammad Isa Anshori

ekasroni7@gmail.com, adeliarahmaniaagustin@gmail.com, knyunggg19@gmail.com,
aditslankers78@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunodjoyo Madura
Alamat : Jl. Raya Telang, PO BOX 02 Kecamatan Kamal, Bangkalan Jawa Timur 69162
Indonesia

ABSTRAK

Retensi karyawan menjadi tantangan strategis bagi organisasi di Indonesia seiring meningkatnya porsi Generasi Z di pasar kerja. Penelitian ini bertujuan memetakan faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan Generasi Z di Indonesia melalui systematic literature review (SLR) berpedoman pada PRISMA 2020, dengan struktur dan kerangka teori yang mengacu pada Sang (2025) tentang embeddedness theory. Dari 15 artikel yang dihimpun, 14 dinilai kelayakannya, 2 dikeluarkan, dan 12 artikel (2022-2026) disintesis secara tematik. Hasil menunjukkan enam kluster faktor: (1) kepemimpinan, (2) motivasi dan penghargaan, (3) budaya kerja, (4) pengembangan SDM dan pembelajaran, (5) lingkungan kerja, komunikasi, dan kesejahteraan, serta (6) komitmen organisasi sebagai indikator retensi. Faktor-faktor ini dipetakan ke dimensi fit, links, dan sacrifice. Temuan kuantitatif menunjukkan motivasi dan perilaku kreatif pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penghargaan lebih berperan sebagai penguat daripada penentu langsung. Seluruh studi yang direview tidak mengukur retensi atau sampel Generasi Z secara langsung. Karena itu, kesimpulan bersifat inferensial dan memerlukan pengujian empiris pada populasi Generasi Z.

Kata kunci: retensi karyawan; Generasi Z; kepemimpinan; budaya kerja; motivasi; systematic literature review

ABSTRACT

Employee retention is a strategic challenge for Indonesian organizations as Generation Z grows within the workforce. This study maps factors influencing Generation Z employee retention in Indonesia through a systematic literature review following PRISMA 2020, with its structure and theoretical lens adapted from Sang (2025) on embeddedness theory. Of 15 articles collected, 14 were

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

assessed for eligibility, 2 were excluded, and 12 articles (2022-2026) were synthesized thematically. Six clusters emerged: leadership, motivation and rewards, work culture, human resource development, work environment/communication/well-being, and organizational commitment as a retention indicator. Factors were mapped onto fit, links, and sacrifice. None of the reviewed studies measured retention or Generation Z samples directly, so conclusions are inferential and require empirical testing.

Keywords: *employee retention; Generation Z; leadership; work culture; motivation; systematic literature review*

1. Pendahuluan

Retensi karyawan menjadi salah satu persoalan paling mendesak bagi organisasi modern. Sang (2025) menyebut tekanan itu diperkuat oleh transformasi digital, cairnya pasar tenaga kerja, dan persaingan global memperebutkan talenta. Turnover sukarela membebani organisasi secara finansial. Gallup melaporkan bahwa 42% karyawan yang keluar secara sukarela menilai kepergiannya sebenarnya dapat dicegah melalui praktik manajemen yang lebih baik (Tatel & Wigert, 2024, dalam Sang, 2025). Artinya, turnover bukan semata keputusan pribadi, melainkan sinyal kelemahan mekanisme retensi organisasi.

Di Indonesia, Generasi Z, yaitu kohort yang umumnya didefinisikan lahir sekitar akhir 1990-an hingga awal 2010-an, mulai mengisi posisi awal karier di berbagai sektor. Dalam telaah ini, kelompok tersebut diposisikan sebagai populasi sasaran yang relevan karena organisasi perlu memahami apa yang membuat mereka bertahan. Namun, literatur manajemen SDM berbahasa Indonesia yang tersedia lebih banyak membahas kinerja dan produktivitas daripada retensi, dan jarang memisahkan temuan berdasarkan generasi.

Sang (2025) menawarkan kerangka yang berguna melalui embeddedness theory. Teori ini, terutama job embeddedness (Mitchell et al., 2001), memandang retensi sebagai fungsi tiga hal: **fit** (kecocokan individu dengan organisasi dan komunitasnya), **links** (hubungan sosial dan profesional), dan **sacrifice** (apa yang akan hilang bila seseorang pergi). Kerangka ini memungkinkan faktor-faktor yang tersebar dalam literatur, seperti kepemimpinan, budaya, atau penghargaan, dikelompokkan secara konseptual.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengajukan tiga pertanyaan: (RQ1) bagaimana karakteristik studi yang tersedia mengenai faktor-faktor yang relevan dengan retensi karyawan di Indonesia; (RQ2) faktor apa saja yang paling konsisten muncul dan bagaimana pengaruhnya; dan (RQ3) bagaimana faktor-faktor itu dapat dimaknai bagi retensi Generasi Z serta celah apa yang tersisa.

2. Metode

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan systematic literature review yang mengikuti pedoman PRISMA 2020 (Page et al., 2021, sebagaimana digunakan dalam Sang, 2025) melalui empat tahap: identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi. Berbeda dari Sang (2025) yang melakukan

analisis bibliometrik atas 562 artikel Web of Science, penelitian ini menerapkan sintesis tematik kualitatif karena korpus yang dikaji berukuran kecil dan didominasi kajian pustaka.

2.2 Sumber Data dan Strategi Identifikasi

Sumber data adalah 15 artikel jurnal yang dihimpun penulis dalam rentang 2022-2026, terdiri atas artikel berbahasa Indonesia dan Inggris. Satu artikel (Sang, 2025) dipakai sebagai acuan metodologis dan landasan teori, bukan sebagai studi primer yang disintesis. Penelusuran tidak dilakukan pada basis data bibliografis seperti Web of Science atau Scopus. Konsekuensi pilihan ini dibahas pada bagian keterbatasan.

2.3 Kriteria Kelayakan

Inklusi: (1) artikel jurnal ilmiah 2022-2026; (2) populasi atau konteks adalah karyawan atau organisasi kerja; (3) membahas faktor yang berkaitan dengan retensi, yaitu komitmen, loyalitas, kepuasan, motivasi, kepemimpinan, budaya, penghargaan, pengembangan, atau lingkungan kerja; (4) tersedia teks lengkap.

Eksklusi: (1) populasi atau fokus bukan karyawan; (2) fokus tidak berkaitan dengan pengelolaan SDM internal organisasi.

2.4 Proses Seleksi

Tabel 1. Alur seleksi (PRISMA 2020)

Tahap	Jumlah	Keterangan
Identifikasi	15	Artikel yang dihimpun penulis
Duplikat dihapus	0	Tidak ditemukan duplikat
Dijadikan acuan metodologis	1	Sang (2025)
Dinilai kelayakan (teks lengkap)	14	
Dikeluarkan	2	Salsabila et al. (2024): fokus destinasi dan persepsi wisatawan, bukan SDM internal. Wahyuni et al. (2023): bagian utama membahas psychological well-being siswa dalam konteks bimbingan dan konseling
Dimasukkan dalam sintesis	12	

2.5 Ekstraksi dan Analisis Data

Data yang diekstraksi meliputi penulis, tahun, konteks, desain, faktor yang dibahas, dan temuan utama. Analisis menggunakan sintesis tematik: temuan dikodekan, dikelompokkan ke dalam tema, lalu dipetakan ke dimensi fit, links, dan sacrifice. Penilaian kualitas dilakukan secara deskriptif berdasarkan jenis desain dan transparansi metode, tidak dengan skor numerik. Karena heterogenitas desain, meta-analisis tidak dilakukan.

3. Hasil

3.1 Karakteristik Studi (RQ1)

Dua belas studi terbit pada 2022 (1), 2023 (5), 2024 (3), 2025 (2), dan 2026 (1). Dua studi bersifat empiris kuantitatif, delapan merupakan kajian pustaka, dan dua menggunakan pendekatan PRISMA. Konteks mencakup koperasi syariah (KSPPS BMT NU), perbankan, BUMN galangan kapal (PT PAL Indonesia), startup, dan industri kreatif.

Tabel 2. Ringkasan studi yang disintesis

No	Penulis (tahun)	Konteks / desain	Faktor utama
1	Aulia & Anshori (2022)	KSPPS BMT NU Jatim; kuantitatif, path analysis, n = 141	Motivasi, perilaku kreatif pemimpin
2	Hasanah et al. (2023)	Kajian pustaka	Budaya organisasi, kepemimpinan transformatif, komitmen, OCB
3	Zin et al. (2023)	Kajian pustaka	Kepemimpinan transformatif, motivasi
4	Magfiroh et al. (2023)	Kajian pustaka	Kepemimpinan adaptif
5	Pramudya et al. (2023)	Kajian pustaka	Budaya kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja
6	Bagas P et al. (2023)	Studi literatur kualitatif	Motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen
7	Ilim et al. (2024)	Deskriptif analisis, data sekunder	Pengalaman kerja, pelatihan, motivasi, talent management
8	Wildana & Anshori (2024)	PT PAL Indonesia; kajian pustaka	Budaya kerja
9	Asriyanti et al. (2024)	Studi literatur	Strategi MSDM, pengembangan, kompensasi, komunikasi
10	Al Fitri et al. (2025)	Tinjauan PRISMA (41 diidentifikasi, 20 dimasukkan)	Kepemimpinan startup, budaya inovasi
11	Putri et al. (2025)	Tinjauan PRISMA, industri kreatif	Kepemimpinan kreatif, budaya kerja
12	Anshori et al. (2026)	Perbankan; PLS-SEM, n = 100	Learning orientation, knowledge sharing, motivasi, reputasi pemimpin, reward

3.2 Tema Faktor (RQ2)

Tabel 3. Kluster faktor dan sebaran studi

Kluster	Jumlah studi yang membahas	Studi
Kepemimpinan	9	1-6, 10-12
Motivasi	6	1, 3, 6, 7, 9, 12

Budaya kerja/organisasi	6	2, 5, 6, 8, 10, 11
Pengembangan SDM, pelatihan, pembelajaran	5	6, 7, 9, 10, 12
Lingkungan kerja, komunikasi, kesejahteraan	5	5, 6, 8, 9, 10
Komitmen/loyalitas	5	2, 3, 6, 8, 9
Penghargaan/kompensasi	4	6, 7, 9, 12

Angka di atas menunjukkan berapa studi yang membahas tema, bukan besar efek.

3.2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tema paling dominan. Hasanah et al. (2023) menyatakan pemimpin transformasional memengaruhi komitmen tanpa bergantung pada penghargaan atau hukuman. Bagas P et al. (2023) merujuk temuan bahwa gaya ini meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, dan Zin et al. (2023) menyebut pemilihan pemimpin yang tepat berperan penting bagi kebahagiaan dan retensi karyawan. Magfiroh et al. (2023) menunjukkan kepemimpinan adaptif mendorong kemandirian pengikut menghadapi perubahan tanpa paksaan. Pada studi empiris, perilaku kreatif pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($B = 0,335$; $p = 0,020$; Aulia & Anshori, 2022), dan reputasi pemimpin berkaitan dengan perilaku kreatif ($B = 0,303$; $p = 0,003$) maupun kinerja ($B = 0,195$; $p = 0,021$; Anshori et al., 2026). Satu catatan pembeda: Bagas P et al. (2023) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan saja tidak terlalu berpengaruh terhadap perilaku karyawan dibandingkan budaya kerja, motivasi, dan apresiasi. Jadi pengaruh kepemimpinan tampaknya bergantung pada faktor lain.

3.2.2 Motivasi dan penghargaan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kedua studi kuantitatif: $B = 0,370$ dengan $p = 0,005$ (Aulia & Anshori, 2022) dan $B = 0,154$ dengan $p = 0,044$ (Anshori et al., 2026). Bagas P et al. (2023) dan Ilim et al. (2024) merinci indikator motivasi berupa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Temuan menarik datang dari Anshori et al. (2026): penghargaan tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja ($B = 0,099$; $p = 0,165$), tetapi memperkuat hubungan perilaku kreatif dengan kinerja ($B = 0,123$; $p = 0,049$). Motivasi pun tidak signifikan memengaruhi perilaku kreatif ($B = -0,025$; $p = 0,428$). Dengan demikian, penghargaan bekerja lebih sebagai penguat kondisi kerja daripada pendorong tunggal.

3.2.3 Budaya kerja dan organisasi

Pramudya et al. (2023) menguraikan fungsi budaya kerja: pembeda organisasi, identitas, penumbuh komitmen di atas kepentingan pribadi, penguat solidaritas, dan alat kendali perilaku. Wildana dan Anshori (2024) menyimpulkan bahwa budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan loyalitas, dengan memberikan contoh penerapan nilai AKHLAK di PT PAL Indonesia. Al Fitri et al. (2025) dan Putri et al. (2025) menekankan budaya yang aman untuk bereksperimen dan belajar dari kegagalan.

3.2.4 Pengembangan SDM dan pembelajaran

Asriyanti et al. (2024) menyatakan pengembangan karier yang jelas dan lingkungan kerja positif dapat menekan turnover, menghemat biaya, dan menjaga kesinambungan pengetahuan,

serta menyebut perencanaan suksesi sebagai bagian strategi SDM. Ilim et al. (2024), mengutip Karuri dan Nahashon (2015), memuat bahwa talent management yang mencakup menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berpengaruh pada kinerja. Pada studi empiris, learning orientation berpengaruh paling kuat terhadap perilaku kreatif ($\beta = 0,329$; $p < 0,001$) dan knowledge sharing juga signifikan ($\beta = 0,229$; $p = 0,013$; Anshori et al., 2026).

3.2.5 Lingkungan kerja, komunikasi, dan kesejahteraan

Bagas P et al. (2023), mengutip Martono dan Aspiyah (2016), melaporkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas (koefisien 0,606; $p = 0,000$). Asriyanti et al. (2024) menyatakan karyawan yang sejahtera dan diperlakukan adil cenderung lebih produktif, dan menyebut komunikasi terbuka membangun kepercayaan serta keterlibatan. Al Fitri et al. (2025) mencatat tantangan perubahan: resistensi, keberagaman tim, dan tekanan adaptasi, yang dapat dikelola dengan pendekatan partisipatif, pelatihan, dan mentoring.

3.2.6 Komitmen sebagai indikator retensi

Bagas P et al. (2023) mengutip lima faktor pembentuk komitmen organisasi (Stun, dalam Sopiah, 2008): budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan berkembang, arah organisasi, dan penghargaan yang sesuai kebutuhan. Hasanah et al. (2023) mendefinisikan komitmen sebagai hasrat untuk tetap tinggal dan mengabdikan. Karena tidak ada studi yang mengukur turnover intention langsung, komitmen dan loyalitas diperlakukan di sini sebagai proksi retensi.

3.3 Pemetaan ke Kerangka Embeddedness

Tabel 4. Pemetaan faktor ke dimensi fit, links, dan sacrifice

Dimensi	Faktor dari korpus	Mekanisme yang diusulkan
Fit	Budaya kerja, arah organisasi, nilai bersama, learning orientation, kesesuaian jabatan	Karyawan bertahan bila nilai dan peran selaras
Links	Kepemimpinan, komunikasi terbuka, knowledge sharing, mentoring, kolaborasi	Hubungan atasan dan rekan menumbuhkan keterikatan
Sacrifice	Kompensasi, penghargaan, jalur karier, jaminan dan fasilitas, lingkungan yang nyaman	Biaya meninggalkan organisasi meningkat

4. Pembahasan

4.1 Sintesis Temuan

Pola yang konsisten adalah bahwa faktor relasional dan kultural (kepemimpinan, budaya, komunikasi) muncul lebih sering dibanding faktor transaksional. Hal ini sejalan dengan gambaran Sang (2025) bahwa retensi dipengaruhi kekuatan mikro (kepuasan, komitmen) sekaligus konteks organisasi. Temuan Anshori et al. (2026) bahwa penghargaan tidak berpengaruh langsung namun memperkuat perilaku kreatif mendukung pandangan bahwa sacrifice efektif bila ditopang fit dan links, bukan berdiri sendiri. Meski begitu, kesimpulan ini harus dibaca hati-hati karena dua studi empiris mengukur kinerja, bukan retensi.

4.2 Implikasi bagi Retensi Generasi Z (RQ3)

Bagian ini bersifat interpretatif dan tidak diturunkan langsung dari data. Tidak ada studi dalam korpus yang berfokus pada Generasi Z. Sampel perbankan pada Anshori et al. (2026) memuat 12% responden berusia di bawah 25 tahun, tanpa analisis terpisah. Berdasarkan pola yang ada, tiga hipotesis kerja dapat diajukan: (1) kepemimpinan yang mendukung eksperimen

dan memberi umpan balik (transformatif atau adaptif) relevan bagi karyawan awal karier yang membutuhkan pembelajaran; (2) jalur pengembangan karier yang jelas dapat meningkatkan sacrifice persepsi bagi karyawan muda; dan (3) budaya terbuka dan komunikasi dua arah dapat memperkuat fit. Hipotesis ini perlu diuji dan dilengkapi literatur khusus Generasi Z sebelum dijadikan dasar kebijakan.

4.3 Implikasi Praktis

Organisasi dapat mempertimbangkan: melatih atasan langsung dalam kepemimpinan transformatif dan adaptif; membangun program mentoring dan pengembangan karier terstruktur; menjaga komunikasi terbuka dan budaya yang aman untuk belajar; serta merancang penghargaan yang terhubung dengan perilaku inovatif. Karena efek-efek ini belum terbukti spesifik untuk Generasi Z, penerapannya sebaiknya disertai pengukuran retensi sendiri.

4.4 Keterbatasan dan Agenda Riset

Pertama, korpus kecil (12 studi) dan dihimpun tanpa penelusuran sistematis pada basis data. Kedua, seluruh studi memiliki penulis bersama dan sebagian besar berasal dari lingkungan akademik yang sama, sehingga ada risiko bias seleksi dan keterbatasan keragaman perspektif. Ketiga, sepuluh dari dua belas studi adalah kajian pustaka yang banyak mengutip sumber sekunder, sehingga kekuatan buktinya terbatas. Keempat, tidak ada studi yang mengukur retensi atau turnover intention secara langsung, dan tidak ada yang memisahkan Generasi Z. Penelitian selanjutnya dianjurkan: menelusuri Scopus, Web of Science, dan Google Scholar dengan kata kunci retensi, turnover intention, dan Generasi Z; menambahkan studi internasional dan lokal lintas penulis; serta melakukan uji empiris job embeddedness pada Generasi Z di Indonesia.

5. Kesimpulan

Telaah terhadap 12 studi menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, pengembangan SDM, lingkungan dan komunikasi kerja, serta komitmen adalah faktor-faktor yang paling konsisten dibahas dan relevan bagi retensi. Dalam kerangka embeddedness, faktor budaya dan nilai merepresentasikan fit, kepemimpinan dan komunikasi merepresentasikan links, serta kompensasi, penghargaan, dan jalur karier merepresentasikan sacrifice. Bukti kuantitatif menunjukkan motivasi dan perilaku kreatif pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penghargaan berfungsi sebagai penguat. Namun, tidak ada studi yang secara langsung menguji retensi Generasi Z, sehingga implikasi bagi kelompok ini masih berupa hipotesis. Penelitian empiris dan SLR berbasis basis data yang lebih luas diperlukan untuk memperkuat kesimpulan.

Daftar Pustaka

- Al Fitri, S., Audrelya, J. F., Rohmah, A. M., & Anshori, M. I. (2025). Leadership in startup ecosystems and unicorns: How successful startup leaders develop a culture of innovation and exponential growth. *Indonesian Economic Review*, 5(1), 96-105. <https://doi.org/10.53787/iconv.v5i1.52>
- Anshori, M. I., Hosnaidah, Hartatik, S. P., Judijanto, L., Jamilati, N., & Salsabila, S. N. (2026). Determinants of employee performance in the banking sector: The mediating role of creative behavior and the moderating role of reward. *Fundamental and Applied Management Journal*, 4(3). <https://doi.org/10.66314/famj.v4i3.1099>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 8-21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Aulia, N., & Anshori, M. I. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kreatif pemimpin sebagai variabel intervening (studi pada karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(3), 316-325.
- Bagas P, H., Yakin, A., Aprilia, A., Camelia, & Anshori, M. I. (2023). Transformasi perilaku mendorong produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(3), 55-69. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v2i3.1087>
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematis tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983>
- Magfiroh, H., Tahol, T. O., Anisah, S., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan adaptif: Sebuah studi literatur. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(3), 118-136. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.151>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Putri, R. D. P. U., Rachmawati, N., & Anshori, M. I. (2025). Kepemimpinan dan kreatif: Peran pemimpin dalam mengembangkan industri kreatif dan budaya berbasis industri. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 11(2).

- Salsabila, S. N., Anshori, M. I., Kamil, A., & Jamilati, N. (2024). Strategi inovatif pengembangan sumber daya manusia dalam industri pariwisata di Bangkalan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 176-190. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2721>
- Sang, W. (2025). Employee retention dynamics: A systematic review mapping the knowledge evolution of embeddedness theory in human resource management (1995-2025). *Administrative Sciences*, 15(12), 499. <https://doi.org/10.3390/admsci15120499>
- Tatel, C., & Wigert, B. (2024, July 9). *42% of employee turnover is preventable but often ignored*. Gallup.
- Wahyuni, A. T., Sadili, F., Jamilati, N., & Anshori, M. I. (2023). Productivity & psychology well being. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 271-294. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.505>
- Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2024). Optimalisasi budaya kerja di PT PAL Indonesia: Studi literatur review. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 179-194. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2341>
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi literatur: Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208-231. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>