

Manajemen Kualitas Kerja Layanan: Studi Kasus Gembleng *Restaurant*

Ni Kadek Ayu Lestari¹, Ni Kadek Winda Yanti²

^{1,2}Universitas Pendidikan Nasional

ayutariiii83@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of organizational culture, workload, and employee retention on work quality. The sample in this study was 35 employees of Gembleng Restaurant. Data analysis techniques used Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Test, F-Test, and t-Test. The results showed that organizational culture has a positive and significant effect on work quality, workload has a positive and significant effect on work quality, and employee retention has a positive and significant effect on work quality. The researcher's suggestion is that Gembleng Restaurant should always supervise employees at work, so that employees will recheck the details of the work before handing it over. They should evaluate the amount of work given to employees so that they can assign work according to their abilities. They should create a bonus or incentive policy based on the performance achieved by employees. They should also pay attention to my health at work by providing adequate rest areas and providing adequate first aid.

Keywords : *Organizational Culture, Workload, Employee Retention, Work Quality.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, beban kerja, retensi karyawan secara parsial dan simultan terhadap kualitas kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Gembleng *Restaurant* sebanyak 35 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja dan retensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Gembleng *Restaurant* hendaknya selalu mengawasi karyawan dalam bekerja, agar nantinya karyawan melakukan pemeriksaan ulang terhadap detail pekerjaan sebelum diserahkan, melakukan evaluasi terhadap jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, agar nantinya dapat membuat pemberian pekerjaan sesuai kemampuan karyawan, membuat kebijakan pemberian bonus atau insentif sesuai dengan kinerja yang dapat dicapai karyawan dan memperhatikan kesehatan saya di tempat kerja, dengan menyediakan tempat istirahat yang memadai, serta menyediakan P3K yang memadai.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Beban Kerja, Retensi Karyawan, Kualitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Industri kuliner merupakan salah satu sektor ekonomi yang paling dinamis dan kompetitif (Sundoro & Putlia, 2024). Perkembangan gaya hidup modern, peningkatan pendapatan masyarakat, dan kemajuan teknologi informasi telah mendorong perubahan signifikan dalam cara masyarakat menikmati makanan dan minuman (Septa & Dyan, 2025). Saat ini, rumah makan dan kafe tidak hanya berfungsi

sebagai tempat makan, tetapi juga sebagai sarana rekreasi, interaksi sosial, dan ekspresi identitas (Putranto *et al.*, 2021). Konsumen tidak hanya mencari cita rasa yang lezat, tetapi juga suasana yang nyaman, pelayanan ramah, serta nilai tambah dari pengalaman kuliner (Indriansyah & Malini, 2022).

Sektor restoran menjadi bagian penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, pariwisata, dan penciptaan lapangan kerja (Arifandi, 2024). Hubungan antara industri kuliner dan pariwisata sangat erat karena restoran dan kafe sering kali menjadi daya tarik wisatawan. Tren wisata kuliner kini tidak hanya menonjolkan keindahan destinasi, tetapi juga pengalaman menikmati hidangan khas suatu daerah (Tjiptono, 2023). Dengan demikian, keberadaan restoran berperan penting dalam pengembangan pariwisata di berbagai wilayah. Wisata kuliner kini berkembang menjadi salah satu tren utama, di mana pengalaman berwisata tidak hanya fokus pada keindahan alam, tetapi juga kesempatan menikmati hidangan khas di lokasi tujuan (Wijaya *et al.*, 2025).

Dalam konteks persaingan yang semakin ketat, keberhasilan sebuah restoran tidak hanya bergantung pada kualitas makanan, tetapi juga pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan (Siaputra, 2024). Pelayanan yang cepat, ramah, dan profesional menjadi pembeda utama yang memengaruhi loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, manajemen restoran perlu mengelola sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem operasional dengan baik agar tercipta pengalaman pelanggan yang memuaskan (Kotler & Keller, 2022). Karyawan menjadi faktor kunci dalam penyampaian layanan, sehingga kepuasan dan kesejahteraan mereka harus mendapat perhatian utama (Fitria & Yuliati, 2020). Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan, mereka cenderung menunjukkan sikap kerja positif dan memberikan pelayanan optimal (Melisa *et al.*, 2025).

Gembleng *Restaurant* merupakan salah satu restoran yang berkembang di tengah pesatnya persaingan kuliner. Restoran ini terletak di kawasan wisata Gembleng *Waterfall*, Karangasem, Bali Timur, yang menggabungkan konsep kuliner dengan wisata alam. Lokasi yang unik ini menjadi daya tarik bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Berdasarkan data manajemen, jumlah pengunjung meningkat signifikan dari 1.250 pada Januari menjadi 2.200 pada Juni 2025, atau naik sebesar 76%. Kenaikan ini menunjukkan meningkatnya minat konsumen terhadap layanan Gembleng *Restaurant*, namun di sisi lain menimbulkan peningkatan beban kerja karyawan. Bila tidak diimbangi dengan manajemen internal yang baik, lonjakan beban kerja dapat menurunkan kualitas kerja (Reza, 2023). Selain itu, ditemukan kendala seperti sistem kerja yang kurang terstruktur, minimnya pelatihan staf, serta pencatatan keuangan yang masih dilakukan secara manual (Wibowo *et al.*, 2021).

Kualitas kerja merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Komang *et al.* (2020), kualitas kerja mencerminkan kepuasan, motivasi, dan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang bekerja dengan perasaan senang akan memberikan pelayanan yang lebih ramah dan tulus kepada konsumen (Wau, 2022). Dengan demikian, keberhasilan restoran dalam memberikan layanan terbaik sangat dipengaruhi oleh faktor *internal* seperti budaya organisasi, beban kerja, dan retensi karyawan (Tjiptono, 2023).

Budaya organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas kerja (Putri & Darmawan, 2022). Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan kolaborasi dan komunikasi terbuka di antara karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pelayanan (Fauzi & Purbasari, 2024). Namun, pada Gembleng *Restaurant* masih ditemukan budaya senioritas yang menimbulkan ketimpangan relasi kerja dan menurunkan semangat kerja. Budaya yang adaptif dan berorientasi kinerja terbukti mampu meningkatkan kepuasan serta kualitas kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2022; Maharani, 2020; Pratama *et al.*, 2021).

Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan stres kerja. Beban kerja mencakup jumlah, kecepatan, serta tekanan tugas yang harus diselesaikan (Reza, 2023; Nurhandayani, 2022). Ketidakseimbangan beban kerja dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak negatif terhadap kualitas kerja (Syarifuddin *et al.*, 2023). Pada Gembleng *Restaurant*, lokasi kerja yang terpencil dan fasilitas istirahat yang terbatas turut memperburuk kondisi tersebut.

Faktor lainnya adalah retensi karyawan, yang mencerminkan kemampuan organisasi mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi (Melisa *et al.*, 2025). Tingkat retensi yang rendah dapat mengganggu stabilitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen (Suyuno, 2019). Retensi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, beban kerja, budaya organisasi, serta sistem penghargaan (Toendan, 2022).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Amrah & Desty, 2023). Selain itu, stres dan beban kerja juga berdampak pada *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator (Agustin *et al.*, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan retensi karyawan terhadap kualitas kerja di Gembleng *Restaurant*. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen layanan, serta manfaat praktis bagi Gembleng *Restaurant* dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kepuasan wisatawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Gembleng *Restaurant* yang berlokasi di Banjar Lambang, Desa Tri Eka Buana, Kecamatan Sidemen, Kabupaten Karangasem, Bali. Restoran ini mengusung konsep *nature dining* yang mengedepankan pengalaman bersantap di tengah suasana alam. Lokasi penelitian dipilih karena Gembleng *Restaurant* menghadapi permasalahan terkait budaya organisasi, beban kerja, dan retensi karyawan yang diduga berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan bagian pelayanan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di bidang pelayanan Gembleng *Restaurant*, yaitu sebanyak 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono,

2023). Teknik ini memastikan seluruh karakteristik populasi dapat terwakili dalam pengambilan data.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel menggunakan data berbentuk angka. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan retensi karyawan terhadap kualitas kerja. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis *Google Form* kepada seluruh karyawan bidang pelayanan Gembleng *Restaurant*.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan yang memuat persepsi mereka terhadap budaya organisasi, beban kerja, retensi, dan kualitas kerja (Sugiyono, 2020; Chourudin *et al.*, 2021). Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, laporan, dan dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan landasan teoritis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja dan lingkungan restoran untuk memahami situasi faktual di lapangan (Sugiyono, 2023). Kuesioner disusun menggunakan skala *Likert* empat poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan, dengan bobot nilai: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Sedangkan metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa catatan internal perusahaan, laporan manajemen, dan sumber tertulis lainnya.

Instrumen penelitian berupa kuesioner diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Item dinyatakan valid apabila nilai korelasi *Pearson correlation* lebih besar dari 0,3 (Sugiyono, 2020). Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang menilai konsistensi internal antar item pernyataan. Nilai alpha 0,61–0,80 menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan nilai di atas 0,81 menandakan reliabilitas yang sangat baik.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, budaya organisasi (X_1), beban kerja (X_2), dan retensi karyawan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kualitas kerja (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat yaitu Kualitas Kerja a = Bilangan

Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel Bebas X_1

b_2 = Koefisien Regresi Variabel Bebas X_2

b_3 = Koefisien Regresi Variabel Bebas X_3

X_1 = Variabel Bebas: Budaya Organisasi

X_2 = Variabel Bebas: Beban Kerja

X_3 = Variabel Bebas: Retensi Karyawan

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, di mana tidak boleh terjadi hubungan kuat antar variabel bebas (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser untuk memastikan tidak ada perbedaan varians residual yang signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel bebas secara simultan terhadap kualitas kerja. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kualitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Gembleng *Restaurant* dengan melibatkan 35 responden yang seluruhnya merupakan karyawan bagian pelayanan. Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia 20–30 tahun (77,1%), berjenis kelamin laki-laki (77,1%), dan memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun (65,7%). Jabatan terbanyak adalah *waiters* (17,1%), sedangkan jabatan lainnya tersebar pada posisi barista, guest guide, *resepsionis*, dan keamanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merupakan tenaga muda dengan pengalaman kerja cukup lama, yang relevan dalam menilai variabel budaya organisasi, beban kerja, retensi, dan kualitas kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner mengukur konstruk yang tepat. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi $> 0,30$, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,856	Valid
		X1.2	0,904	Valid
		X1.3	0,868	Valid
		X1.4	0,902	Valid
		X1.5	0,879	Valid
		X1.6	0,784	Valid

		X1.7	0,850	Valid
2	Beban kerja (X2)	X2.1	0,931	Valid
		X2.2	0,872	Valid
		X2.3	0,850	Valid
		X2.4	0,877	Valid
3	Retensi karyawan (X3)	X3.1	0,957	Valid
		X3.2	0,892	Valid
		X3.3	0,888	Valid
4	Kualitas kerja (Y)	Y.1	0,904	Valid
		Y.2	0,869	Valid
		Y.3	0,813	Valid
		Y.4	0,891	Valid
		Y.5	0,858	Valid
		Y.6	0,913	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai $> 0,81$, sehingga seluruh instrumen reliabel dengan kategori sangat baik.

Tabel. 2 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya organisasi (X1)	0,942	Reliabel
2	Beban kerja (X2)	0,906	Reliabel
3	Retensi karyawan (X3)	0,898	Reliabel
4	Kualitas kerja (Y)	0,939	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian termasuk dalam kategori baik. Variabel budaya organisasi memperoleh rata-rata skor 3,06, menandakan bahwa nilai kerja sama tim dan inovasi sudah baik. Nilai tertinggi terdapat pada indikator "kerja sama tim" (3,20), sedangkan nilai terendah pada "pemeriksaan detail pekerjaan" (2,89).

Variabel beban kerja memiliki rata-rata skor 2,91, dengan indikator tertinggi "penggunaan waktu kerja efektif" (3,09). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatur waktu dengan baik meskipun beban kerja cukup tinggi.

Sementara itu, variabel retensi karyawan memperoleh rata-rata 3,19, dengan indikator tertinggi "kesempatan mengembangkan keterampilan baru" (3,23). Artinya, perusahaan telah memberikan peluang pengembangan diri yang memadai.

Terakhir, variabel kualitas kerja menunjukkan rata-rata 2,98, tergolong baik. Indikator tertinggi yaitu “komunikasi antar rekan kerja” (3,17), sedangkan indikator terendah adalah “perhatian perusahaan terhadap kesehatan kerja” (2,80).

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi $0,065 > 0,05$, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , menandakan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. Uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, data memenuhi seluruh asumsi klasik untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kualitas kerja untuk mengetahui variabel mana di antara budaya organisasi, beban kerja dan retensi karyawan yang paling besar pengaruhnya terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat disajikan pada Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.703	1.735		.405	.688
	Budaya organisasi	.250	.119	.291	2.114	.043
	Beban kerja	.463	.217	.324	2.133	.041
	Retensi karyawan	.672	.293	.345	2.297	.029

a. Dependent Variable: Kualitas kerja Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda Tabel 3 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,703 + 0,250X_1 + 0,463X_2 + 0,672X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat dibuat penjelasan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0,703 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi, beban kerja dan retensi karyawan sama dengan nol

(0) maka kualitas kerja sebesar konstan yaitu 0,703.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar positif 0,250 positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kualitas kerja sebesar 0,250. Sehingga dapat disimpulkan apabila variabel budaya organisasi mengalami peningkatan maka kualitas kerja juga

akan meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar positif 0,463 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kualitas kerja sebesar 0,463. Sehingga dapat disimpulkan apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan maka kualitas kerja juga akan meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar positif 0,672 menunjukkan bahwa setiap peningkatan retensi karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kualitas kerja sebesar 0,672. Sehingga dapat disimpulkan apabila variabel retensi karyawan mengalami peningkatan maka kualitas kerja juga akan meningkat.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.703	1.735		.405	.688
	Budaya organisasi	.250	.119	.291	2.114	.043
	Beban kerja	.463	.217	.324	2.133	.041
	Retensi karyawan	.672	.293	.345	2.297	.029

a. Dependent Variable: Kualitas kerja Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial pada Tabel 4, diketahui bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kualitas kerja. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,250, nilai t-hitung 2,114, dan signifikansi $0,043 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan nilai dan norma organisasi, semakin meningkat pula kualitas kerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, variabel beban kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,463, nilai t-hitung 2,133, dan signifikansi $0,041 < 0,05$, yang berarti beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan produktif.

Sementara itu, variabel retensi karyawan (X_3) menunjukkan pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi 0,672, nilai t-hitung 2,297, dan signifikansi $0,029 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan, seperti pemberian penghargaan, kompensasi, dan kesempatan pengembangan diri, secara signifikan meningkatkan kualitas kerja. Dengan demikian, ketiga variabel bebas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Gembleng *Restaurant*.

Uji F dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji simultan (Uji F) menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti secara bersama-sama budaya organisasi, beban kerja, dan retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja.

Tabel 4. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Model	F	Sig.	R	R ²	Adjusted R ²
Regresi Linear	35,851	0,000	0,881	0,776	0,755

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai Adjusted R² sebesar 0,755 menunjukkan bahwa 75,5% variasi kualitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja di Pelayanan Gembleng Restaurant

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant, dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,250, nilai koefisien t 2,114, dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H₀ dan penerimaan H₁, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini berarti apabila budaya organisasi semakin baik maka akan kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasi semakin buruk maka akan kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant akan mengalami penurunan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Yulian *et al.*, 2020), (Azlina, 2021) dan (Ishak *et al.*, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kualitas Kerja di Pelayanan Gembleng Restaurant

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant, dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,463, nilai koefisien t 2,133, dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$, Sehingga berada pada daerah penolakan H₀ dan penerimaan H₂, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja semakin sesuai maka akan kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila beban kerja semakin tidak sesuai maka kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant akan mengalami penurunan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Kirana *et al.*, 2023) menyatakan bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kualitas Kerja di Pelayanan Gembleng Restaurant

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant, dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,672, nilai koefisien t 2,297, dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_3 , maka dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini berarti apabila retensi karyawan semakin baik maka akan kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila retensi karyawan semakin buruk maka kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant akan mengalami penurunan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Hanifa *et al.*, 2023), (Yulian, *et al.*, 2020) memperoleh hasil bahwa retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Retensi Karyawan Secara Simultan Terhadap Kualitas Kerja di Pelayanan Gembleng Restaurant

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, beban kerja dan retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant, dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_4 , sehingga secara simultan budaya organisasi, beban kerja dan retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini berarti apabila budaya organisasi, beban kerja dan retensi karyawan semakin baik maka akan meningkatkan kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasi, beban kerja dan retensi karyawan semakin buruk maka kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant akan mengalami penurunan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah jelaskan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,250, koefisien t sebesar 2,114 dan signifikansi sebesar 0,043. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila budaya organisasi semakin baik maka akan kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant akan mengalami peningkatan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di pelayanan Gembleng Restaurant, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,463, koefisien t sebesar 2,133 dan signifikansi sebesar 0,041. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila beban kerja semakin sesuai maka akan

kualitas kerja di pelayanan Gembleng *Restaurant* akan mengalami peningkatan.

3. Retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di pelayanan Gembleng *Restaurant*, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,672, koefisien t sebesar 2,297, dan signifikansi sebesar 0,029. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila retensi karyawan semakin baik maka kualitas kerja di pelayanan Gembleng *Restaurant* akan mengalami peningkatan.
4. Budaya organisasi, beban kerja dan retensi karyawan secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja di pelayanan Gembleng *Restaurant*, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila budaya organisasi, beban kerja dan retensi karyawan semakin baik maka kualitas kerja di pelayanan Gembleng *Restaurant* akan mengalami peningkatan

Berdasarkan pembahasan yang telah jelaskan pada bab sebelumnya maka diperoleh saran sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi pernyataan saya terbiasa melakukan pemeriksaan ulang terhadap detail pekerjaan sebelum diserahkan memiliki nilai rata - rata terendah, dari hasil penelitian tersebut maka Gembleng *Restaurant* hendaknya selalu mengawasi karyawan dalam bekerja, agar nantinya karyawan melakukan pemeriksaan ulang terhadap detail pekerjaan sebelum diserahkan.
2. Pada variabel beban kerja pernyataan jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan sesuai kemampuan saya memiliki nilai rata - rata terendah, dari hasil penelitian tersebut maka Gembleng *Restaurant* hendaknya melakukan evaluasi terhadap jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, agar nantinya dapat membuat pemberian pekerjaan sesuai kemampuan karyawan.
3. Pada variabel retensi karyawan pernyataan saya menerima bonus atau insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai memiliki nilai rata - rata terendah, dari hasil penelitian tersebut maka Gembleng *Restaurant* hendaknya membuat kebijakan pemberian bonus atau insentif sesuai dengan kinerja yang dapat dicapai karyawan.
4. Pada variabel kualitas kerja pernyataan perusahaan memperhatikan kesehatan saya di tempat kerja memiliki nilai rata - rata terendah, dari hasil penelitian tersebut maka Gembleng *Restaurant* hendaknya memperhatikan kesehatan saya di tempat kerja, dengan menyediakan tempat istirahat yang memadai, serta menyediakan P3K yang memadai.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dan mengkaji faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan dapat mempengaruhi kualitas kerja selain variabel budaya organisasi, beban kerja dan retensi karyawan. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan kualitas kerja di pelayanan Gembleng *Restaurant*

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 2202 – 2216 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.958

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Soegiarto, Y. P., & Fahira, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Jasa: Studi pada Sektor Pelayanan Restoran. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *10*(2), 112–120.
- Alfia, R. L., Halin, H., & Dewi, P. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(3), 771–783.
- Amrah, H. A., & Desty, F. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Bekerja pada Perusahaan Importir Bahan Makanan di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Nusantara Dan Kebudayaan Nusantara*, *1*(2), 66–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i2>
- Apriani, & Situngkir. (2021). *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Effect Of Financial Perfomance On Stock Prices*. *18*(4), 762–769.
- Arifandi. (2024). Peran Gastronomi dalam Meningkatkan Daya Saing Destinasi Pariwisata: Studi pada Destinasi Wisata Kuliner di Kota Semarang. *Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, *15*(2), 172–182. <https://doi.org/10.31294/khi.v15i2.25170>
- Boro, T. T., & Sudiarto. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran MC Donald Pondok Cabe - Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(3), 450–458.
- Bowo, H. R., Suciarto Athanasius, S., & Kusdiartini, V. (2021). *Pengaruh Green Product, Servicescape dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Resto Berbasis Alam*.
- Chourudin, F. M., Rahmasari, S. N., & Penulis, K. (2021). Tingkat Cakap Tanggap Peserta Didik Dalam Perangkat Google Classroom... Vol (1) (2) Tingkat Cakap Tanggap Peserta Didik dalam Perangkat Google Classroom Selama Pembelajaran Daring. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, *1*(2), 62–69.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. j. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mix Methods Approaches* (6th ed.). Sage Publications, Inc.
- Dadan, S. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya)* (Vol. 7, Issue 2). www.kinerjabank.com
- Dewi, K. N. S., & Diwanti, D. P. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*. <https://jurnal.rumahjurnalmandalika.com>
- Farisi, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *5*(2), 190–203. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15329>
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *20*(2), 60–68. <https://doi.org/10.23960/jbm.v20i2.2285>

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 2202 – 2216 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.958

- Fitria, N. A., & Yuliati, E. (2020). The Impact of Behavior of Restaurant Employees on Word of Mouth Intention: The Mediating Role of Customer Satisfaction. *IPTEK The Journal for Technology and Science*, 31(1), 91. <https://doi.org/10.12962/j20882033.v31i1.6328>
- Ghozali, I. H. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gottardello, D., & Karabag, S. F. (2024). Crisis innovation: a study of Michelin-starred restaurants' strategic renewal and alignment. *International Hospitality Review*, 38(1), 119–142. <https://doi.org/10.1108/ihr-03-2022-0010>
- Hassan, G. A., Donianto, A. C., Kiolol Joshua Toar, & Abd Khairal Mohd. Tengku. (2022). *Pengaruh Talent Management Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi*. 34(2), 158–183.
- Indriansyah, A., & Malini, S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Seoul Korean Restaurant Di Palembang. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 15–29.
- Kirana, K. C., Purnamarini, T. R., & Mahanani, R. F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1109–1116. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1095>
- Komang, I., Setiawan, D., Putu, T. E., & Undiksha, I. R. (2020). Evaluasi Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Di Envy Restaurant Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *JMPP*, 3(2).
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2022). *Marketing Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Maharani, D. (2020). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka*.
- Melisa, Salsabilah, S., Syafutri, D., & Mulyadi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2440>
- Muhammad, V. A., Zulfina Adriani, & Rts. Ratnawati. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(5), 350–364. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i5.1212>
- Norwati, S., Y., S., Y. A., & H Husein. (2021). Analisis Lingkungan kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Park, J., & Jeong, E. B. (2019). Service quality in tourism: A systematic literature review and keyword network analysis. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 13). MDPI. <https://doi.org/10.3390/su11133665>

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 2202 – 2216 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.958

- Pratama, R., Harif, D., & Rivai, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154.
- Putranto, A. T., Kumara, D., & Syahria, S. (2021). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Masakan Jepang En Dining. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 5(1), 57–68.
- Putri, M. A., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Reza, F. (2023). Kontribusi Quality Work of Life, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Internal Pada Biro Umum Sekretariat Kementerian Sekretariat Negara. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4). <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i4.26899>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Septa, I., & Dyan, T. P. (2025). Kuliner sebagai Ekspresi Gaya Hidup: Studi Preferensi Restoran Modern di Kalangan Generasi Z dan Milenial. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 497–508. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i2.5039>
- Siaputra, H. (2024). Pengaruh Kualitas Makanan, Kualitas Layanan dan Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Ulang pada Restoran XYZ Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 10(1), 13–23. <https://doi.org/10.9744/jmp.10.1.13-23>
- Srimulyani, & Veronika, A. (2021). *Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel*. <https://www.researchgate.net/publication/353546513>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sundoro, H. S., & Putlia, G. (2024). Keunggulan Kompetitif Dkriuk Chickendi Industri Makanan Dan Minuman. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 8(3), 1227–1243.
- Suwono, S., & Reza, R. H. (2022). Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 606–619. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.1019>

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 2202 – 2216 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.958

- Suyuno, Y. N. (2019). Program kesejahteraan karyawan dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan. . *Jurnal Manajemen STEI*, 2(2), 195–202.
- Syarifuddin, Sapuan M, Aras M, Arfa M, & Hakim Lukman. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Pt. Arya Mobile. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 327–340.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, G. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Tista, W. N. K., Mendra I Wayan, & Harwathy Tjok Istri. (2021). *Pengaruh Stres, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali*. 2(2), 521–536.
- Tjiptono, F. (2023). *Strategi Pemasaran* (5th ed.). ANDI.
- Toendan, Y. R. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 263–273.
- Wandara, D. D. M. , & Wibawa, I. M. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. . *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1798–1817.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wibowo, R., Trisyanto, A., & Rachprilliani, A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efisiensi Biaya Dan Efektivitas Pelayanan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Pekerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(1), 8–17.
- Wiguna, B., & Nugraha. (2024). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance, Dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan. *Journal of Social Community*, 9(1), 1–20.
- Wijaya, I. N. C., Yanti, N. K. W., Hanggadwipa, R. A., Setiawan, I. M. D., Kale, G. V., & Gayatri, N. N. P. (2025). Meningkatkan Pengalaman Imersif Wisatawan Melalui Augmented Reality: Studi Kasus Di The Blanco Renaissance Museum. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 10(1), 35–45. <https://doi.org/10.56743/jstp.v10i1.438>
- Yulian, D. Y., Milaningtyas, R., & Pardiman. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SunCity Festival Madiun)*. www.fe.unisma.ac.id
- Yulian, D. Y., Pradana, T., & Fitria, S. (2020). Indikator retensi karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(2), 101–113.