

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BUMI BERKAH BOGA

Ayuhana Vanessya Purba¹, Dea Cindiasyahwa², Gadis Fitria Aulia Dhini³, Yusuf Alvirinsyah Saragih⁴

AMIK STIKOM TUNAS BANGSA

E-mail: [1syavanes5@gmail.com](mailto:syavanes5@gmail.com) [2deacindiya@gmail.com](mailto:deacindiya@gmail.com) [3gadasifitri46@gmail.com](mailto:gadasifitri46@gmail.com)
[4yusufsaragih971@gmail.com](mailto:yusufsaragih971@gmail.com)

ABSTRAK

Budaya organisasi adalah bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan suka atau tidak suka. Retensi karyawan adalah kemampuan suatu perusahaan dalam menjaga agar karyawan yang memiliki potensi tetap faithful dan tidak meninggalkan perusahaan. Menjaga karyawan agar tetap bertahan merupakan tujuan utama setiap organisasi, karena keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang organisasi sangat bergantung pada keberhasilan retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengandalkan informasi berupa angka serta metode analisis statistik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan mengungkap hubungan antar variabel yang dikaji. Seluruh pengujian akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Item and Benefit Arrangements) versi 30.0.0. Berdasarkan uji reliabilitas kuesioner yang telah diolah oleh SPSS diketahui nilai reliabilitas kuesioner 0,858 yang artinya nilai Alpha Cronbach kuesioner >0,80. Kemudian ketentuan lain, reliabel atau tidaknya nilai kuesioner tersebut perlu dibandingkan dengan ketentuan reliabilitas yang sudah diakui. Berdasarkan tabel kriteria reliabilitas dan ketentuan nilai Alpha Cronbach pada kuesioner harus >0,80 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disusun oleh peneliti adalah reliabel atau konsisten dengan kategori tinggi.

Kata kunci: *budaya organisasi, retensi karyawan.*

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE RETENTION AT PT. BUMI BERKAH BOGA

ABSTRACT

Organizational culture is how employees view the characteristics of the organization's culture, not whether they like it or not. Employee retention is a company's ability to keep potential employees faithful and not leave the company. Keeping employees is the main goal of every organization, because the sustainability and long-term success of the organization depend heavily on the success of employee retention. This study uses quantitative methods. Quantitative research is a type of research that relies on information in the form of numbers and statistical analysis methods to test hypotheses, draw conclusions, and reveal relationships between the variables studied. All tests will be carried out with the help of the SPSS (Statistical Item and Benefit Arrangements) program version 30.0.0. Based on the reliability test of the questionnaire that has been processed by SPSS, the reliability value of the questionnaire is 0.858, which means that the Cronbach's Alpha value of the questionnaire is > 0.80. Then another provision, whether or not the questionnaire value is reliable, needs to be compared with the provisions of reliability that have been recognized. Based on the reliability criteria table and the provisions of the Cronbach's Alpha value on the questionnaire must be > 0.80, it can be concluded that the questionnaire prepared by the researcher is reliable or consistent with a high category.

Keywords: *organizational culture, employee retention.*

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, sistem makna bersama. Budaya organisasi adalah bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan suka atau tidak suka (Robbins & Coulter, 2012). Setiap orang dalam

organisasi harus berbagi kesadaran ini. Namun, tidak semuanya bisa pada tingkat yang sama. Oleh karena itu, mungkin ada budaya yang dominan serta subkultur dalam organisasi yang terpisah (Luthans, Luthans & Luthans, 2015). Budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut bersama oleh para anggota yang membedakan suatu

organisasi/perusahaan dengan organisasi/perusahaan lain (Robbins, 2008). (Gayatri et al., 2024)

Retensi karyawan adalah kemampuan suatu perusahaan dalam menjaga agar karyawan yang memiliki potensi tetap loyal dan tidak meninggalkan perusahaan. Menjaga karyawan agar tetap bertahan merupakan tujuan utama setiap organisasi, karena keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang organisasi sangat bergantung pada keberhasilan retensi karyawan. Dengan kata lain, retensi karyawan mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang ada agar tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan. (Gayatri et al., 2024)

Peningkatan kinerja optimal karyawan dapat dicapai melalui penerapan budaya organisasi yang kuat dan positif. Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga penting untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tersebut. (Febriani & Ramli, 2023)

Kopi kenangan merupakan kedai kopi modern yang tengah naik daun. Usaha ini menawarkan berbagai pilihan minuman, baik yang berbasis kopi maupun non-kopi, serta menyediakan makanan pendamping seperti roti dan camilan ringan lainnya. Kedai ini mengusung filosofi “Grab and Go”, yaitu konsep layanan cepat tanpa menyediakan banyak tempat duduk, sejalan dengan gaya hidup masyarakat masa kini yang mengutamakan kecepatan dan kepraktisan. Pelanggan dapat membeli produk secara langsung untuk dibawa pulang (takeaway), melalui aplikasi resmi Kopi Kenangan, atau menggunakan layanan pesan antar dari ojek online.

Baru-baru ini Kopi Kenangan mencatat pencapaian besar dengan menjadi perusahaan unicorn pertama di sector makanan dan minuman di Indonesia, bahkan dikawasan asia tenggara. Status unicorn ini diraih setelah perusahaan menerima suntikan modal dari sejumlah investor asing, sehingga nilai perusahaan mencapai satu miliar dollar AS, atau sekitar 140 triliun rupiah. Capaian ini menunjukkan bahwa Kopi Kenangan memiliki prospek bisnis yang cerah dan berkelanjutan. Hingga kini, Kopi Kenangan telah membuka 672 gerai yang tersebar di 45 kota diseluruh Indonesia, dan jumlahnya terus bertambah seiring pertumbuhan bisnis yang pesat. (Utama et al., 2024)

Selain komitmen terhadap organisasi, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi performa karyawan. Wibowo (2010:363) menyatakan bahwa organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kinerja seluruh sumber daya manusia yang dimiliki. Namun, pencapaian kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, baik dari dalam maupun luar organisasi, termasuk di dalamnya budaya organisasi.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membentuk budaya kerja yang mampu mendorong

peningkatan kinerja karyawannya. Salah satu contoh persoalan yang sering muncul dalam budaya organisasi adalah kurangnya keteladanan dari atasan dalam hal kedisiplinan waktu, seperti keterlambatan datang dan pulang kerja. Kebiasaan ini kemudian menjadi budaya yang menular di kalangan pegawai, sehingga banyak karyawan memandang karakteristik budaya dalam organisasi. Artinya, budaya organisasi lebih bersifat deskriptif, bukan soal apakah budaya tersebut disukai atau tidak, melainkan bagaimana budaya tersebut dipersepsikan secara kolektif oleh para anggotanya. (Muis et al., 2018)

Karyawan merupakan aset utama bagi organisasi karena memiliki peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengelola aktivitas organisasi. Organisasi sendiri adalah suatu kesatuan sosial yang secara sadar dikoordinasikan, memiliki batasan yang jelas, dan beroperasi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh seberapa baik perencanaan bisnis yang disusun. Meski strategi bisnis yang matang dapat meningkatkan daya saing perusahaan, namun keunggulan utama tetap terletak pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan strategi tersebut.

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan untuk meraih keberhasilan melalui peningkatan kinerja. Dengan menjaga kinerja yang konsisten dan baik, perusahaan akan mampu mempertahankan kelangsungan usahanya. Namun dalam proses mencapai tujuan tersebut, tantangan utama yang sering dihadapi manajemen adalah pengelolaan sumber daya manusia. Tenaga kerja yang kompeten dan memiliki potensi besar akan sangat membantu dalam pencapaian target perusahaan. Namun kenyataannya, mendapatkan serta mempertahankan karyawan yang berkualitas bukanlah hal yang mudah.

Karena itulah, perusahaan berupaya memberikan yang terbaik bagi karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Menjaga karyawan, khususnya mereka yang memberikan dampak positif bagi perusahaan, menjadi hal yang sangat penting. Dengan kata lain, tingkat retensi karyawan harus dijaga agar tetap tinggi. Upaya mempertahankan karyawan menjadi perhatian utama banyak organisasi karena berbagai alasan. Rendahnya tingkat turnover karyawan berarti mengurangi beban perusahaan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan tenaga kerja baru.

Selain itu, mempertahankan karyawan juga membantu meningkatkan kinerja organisasi dan individu, karena karyawan yang sudah lama bekerja memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas, lingkungan kerja, layanan, produk perusahaan, serta pelanggannya. Retensi ini berkaitan dengan empat aspek utama, yaitu kinerja, kualitas, ekspektasi, dan ketidaksesuaian antara

harapan dengan kenyataan (diskonfirmasi). (Muis et al., 2018)

Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang positif agar dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Jufrizen dan Radiman (2010), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah pada penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan retensitas karyawan. Salah satu factor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah kondisi lingkungan, kedisiplinan waktu, dan Kerjasama tim. Adapun yang mempengaruhi retensitas karyawan, mencakup tunjangan hingga fleksibilitas waktu yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Maka sebab itu PT. Bumi Berkah Boga harus memastikan bahwa karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, serta merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka, terutama di masa-masa sibuk, tanpa mengorbankan kualitas pelayanan dan kesejahteraan karyawan. (Susilo, 2013)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada paradigma positivisme, yang bertujuan untuk mengkaji populasi atau sampel, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data dalam bentuk angka guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi merupakan kumpulan objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasinya adalah 42 orang karyawan tetap yang bekerja di PT. Bumi Berkah Boga, Kopi Kenangan. Metode kuantitatif ini bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis, dengan kuesioner sebagai instrumen yang dipakai.

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengandalkan data berupa angka serta metode analisis statistik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan mengungkap hubungan antar variabel yang dikaji. (Musianto, L, 2002)

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik khusus sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Pemilihan sampel harus benar-benar mewakili keseluruhan populasi. Adapun teknik sampling jenuh, Menurut Sugiyono (2018), adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, seluruh staf tetap yang telah

bekerja cukup lama di PT. Bumi Berkah Boga, Kopi Kenangan dijadikan sampel, dengan jumlah total sebanyak 42 orang. (Luli et al., n.d.)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dilakukan pengujian data atas kuesioner yang diperoleh. Pengujian data mencakup uji coba instrument, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Seluruh pengujian akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 30.0.0.

SPSS adalah salah satu perangkat lunak yang banyak digunakan oleh peneliti untuk mengolah data statistik, terutama dalam penelitian kuantitatif. Program ini sangat membantu dalam menyelesaikan berbagai permasalahan analisis data. Melalui SPSS, kita dapat mengetahui nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum dari data yang dimiliki. Selain itu, SPSS juga memungkinkan kita untuk melihat frekuensi data, persentasenya, serta menyajikan data dalam bentuk visual seperti histogram atau diagram lingkaran. Tak hanya itu, SPSS juga dapat digunakan untuk menguji validitas (keabsahan) dan reliabilitas (keterandalan) instrumen penelitian, menguji normalitas data, mengukur kekuatan hubungan antar variabel, membandingkan rata-rata antar kelompok, hingga melakukan analisis faktor. Secara lebih detail, akan dijelaskan langkah-langkah dasar dalam penggunaan SPSS, mulai dari membuat variabel, memasukkan data ke dalam program, hingga menghitung total skor.

Validitas merupakan suatu indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Semakin tinggi tingkat validitas suatu instrumen, semakin tepat dan akurat alat tersebut dalam menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Oleh karena itu, pengujian validitas sangat penting dilakukan agar pertanyaan yang disusun tidak menghasilkan data yang menyimpang dari karakteristik variabel yang ingin diteliti. (Amanda et al., 2019)

Reliabilitas merupakan suatu indikator yang menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur dapat dipercaya dan memberikan hasil yang konsisten. Ini berarti, jika pengukuran dilakukan lebih dari satu kali terhadap kondisi atau gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama, maka hasil yang diperoleh tetap stabil (Notoatmodjo, 2005). Menurut Kendra (2012), sebuah alat ukur dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang serupa meskipun digunakan berulang kali. Tes dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika mampu menghasilkan data yang konsisten, meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda kepada individu yang sama. Oleh karena itu, sebuah instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting, yaitu validitas dan reliabilitas. (Ono, 2020)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data primer yang digunakan dalam metode survei untuk memperoleh pendapat atau tanggapan dari responden. Melalui kuesioner, peneliti dapat menggali informasi pribadi seperti sikap, pandangan, harapan, maupun keinginan responden. Idealnya, setiap responden bersedia dan termotivasi untuk menjawab seluruh pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner secara lengkap. Jika tingkat respon yang diharapkan adalah 100%, maka semua kuesioner yang telah disebar akan kembali diterima oleh peneliti dalam keadaan baik dan lengkap, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis data. (Isti Pujihastuti, 2010).

Dalam lingkup yang lebih sempit, penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis dan penampilan data. (Berlianti et al., 2024)

Dengan kata lain, instrumen dalam penelitian kuantitatif adalah sarana atau perangkat yang dimanfaatkan untuk mengumpulkan data dari responden atau objek penelitian secara terencana dan tersusun dengan sistematis. (Waruwu et al., 2025)

Penentuan skor untuk penilaian item pertanyaan menggunakan skalalikert. Pada penelitian ini digunakan 5 (lima) alternatif penilaian yaitu:

Kategori Pernyataan	Disingkat	Skor
Sangat puas	SP	4
Puas	P	3
Cukup puas	CP	2
Tidak puas	TP	1

Kemudian, setelah olah data menggunakan SPSS, maka berikut merupakan rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas kuisioner tersebut. Skor tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner, yang kemudian dianalisis lebih lanjut untuk mendapatkan gambaran umum kecenderungan respon.

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	TOTAL	
P01	Pearson Correlation	1	.084	1.000**	-.084	1.000**	-.084	1.000**	-.084	1.000**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.596	.000	.596	.000	.596	.000	.596	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P02	Pearson Correlation	-.084	1	-.084	1.000**	-.084	1.000**	-.084	1.000**	-.084	.558**
	Sig. (2-tailed)	.596		.596	.000	.596	.000	.596	.000	.596	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P03	Pearson Correlation	1.000**	-.084	1	-.084	1.000**	-.084	1.000**	-.084	1.000**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.596		.596	.000	.596	.000	.596	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P04	Pearson Correlation	-.084	1.000**	-.084	1	-.084	1.000**	-.084	1.000**	-.084	.558**
	Sig. (2-tailed)	.596	.000	.596		.596	.000	.596	.000	.596	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P05	Pearson Correlation	1.000**	-.084	1.000**	-.084	1	-.084	1.000**	-.084	1.000**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.596	.000	.596		.596	.000	.596	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Gambar 1. hasil uji validitas dan reliabilitas pada SPSS

	N	%
Cases		
Valid	42	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	42	100.0

Gambar 2. hasil uji validitas dan reliabilitas pada SPSS

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mengukur apa yang hendak diukur. Jika nilai korelasi butir pertanyaan terhadap skor total > 0,3, maka item tersebut valid secara statistik. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan total skor. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut valid. Sebagai standar umum, item dianggap valid jika nilai r lebih dari 0.3. (Rosita et al., 2021)

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	42	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	9

Berdasarkan uji reliabilitas kuesioner yang telah diolah oleh SPSS diketahui nilai reliabilitas kuesioner 0,858 yang artinya nilai Alpa Cronbach kuesioner >0,80. Kemudian ketentuan lain, reliabel atau tidaknya nilai kuesioner tersebut perlu dibandingkan dengan ketentuan reliabilitas yang sudah diakui.

Berdasarkan tabel kriteria reliabilitas dan ketentuan nilai Alpha Cronbach pada kuesioner harus >0,80 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disusun oleh peneliti adalah reliabel atau konsisten dengan kategori tinggi.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif untuk menganalisis data dari **42 karyawan tetap PT. Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan)**. Seluruh karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan SPSS versi 30.0.0. Hasil **uji validitas** menunjukkan

bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner **valid**, dengan nilai korelasi butir terhadap skor total di atas 0.3. Ini berarti instrumen penelitian ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat. Selanjutnya, **uji reliabilitas** menunjukkan nilai **Cronbach's Alpha sebesar 0.858**. Karena nilai ini lebih besar dari 0.80, kuesioner dapat dikategorikan sebagai **reliabel dan konsisten** pada tingkat yang tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi standar keabsahan dan keandalan data.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Gayatri, N. P. D. R., Wijaya, P. Y., & Hartati, P. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di PT. Karya Safari Di Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(2), 364–372.
- Isti Pujihastuti. (2010). Isti Pujihastuti Abstract. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, 2(1), 43–56.
- Luli, S. I., Wenas, R. S., Walangitan, M. D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Luli, S. I., Wenas, R. S., & Walangitan, M. D. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASI , RETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) PADA PT . ASTRA DAIHATSU MARTADINATA MANADO THE INFLUENCE OF WORKLOAD , ORGANIZATIONAL COMMITMENT , EMPLOYEE RETENTION . 13(1), 429–441.*
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 4, 123–136.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dengan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 247–261. <https://ejournal.latansamashiro.ac.id/index.php/JSAB/article/view/31>
- Utama, W. P., Andhika, B. R. D., Fahrian, A. R., & Luthfiyah, S. (2024). Pengaruh Kualitas Produk, Layanan Dan Persepsi Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Kopi Kenangan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(2), 130–138. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i2.6291>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>