



Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Harindo Jaya Nusantara Jakarta

Petrus Wistan Laia

Universitas Pamulang

Yeni Septiani

Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: wistanlaia96@gmail.com¹ dosen00723@unpam.ac.id²

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the influence of Organizational Culture, Leadership, and Commitment on Employee Retention at PT Harindo Jaya Nusantara, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used is non-probability sampling with the Slovin technique, and a sample of 110 respondents was obtained. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests with the help of SPSS 25 software. The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee retention with a determination coefficient value of 7.9% and hypothesis testing obtained $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(3.222 > 1.659)$. Leadership has a significant effect on employee retention with a determination coefficient value of 29.5% and hypothesis testing obtained $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(6.821 > 1.659)$. Commitment has a significant effect on employee retention with a determination coefficient value of 4.3% and hypothesis testing obtained $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(2.438 > 1.659)$. Organizational culture, leadership, and commitment simultaneously have a significant effect on employee retention with the regression equation $Y = 28.349 + (-0.491X_1) + 0.909X_2 + (-0.133X_3)$. The determination coefficient value is 35.9%, while the remaining 64.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F\text{-count} > F\text{-table}$ or $(21.257 > 2.69)$.*

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Commitment, Employee Retention*

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Terhadap Retensi Karyawan pada PT Harindo Jaya Nusantara baik secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik slovin dan diperoleh sampel sebanyak 110 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai koefisien determinasi 7,9% dan uji hipotesis diperoleh $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ atau $(3,222 > 1,659)$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai koefisien determinasi 29,5% dan uji hipotesis diperoleh $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ atau $(6,821 > 1,659)$. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai determinasi 4,3% dan uji hipotesis diperoleh $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ atau $(2,438 > 1,659)$. Budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan persamaan regresi = $Y = 28,349 + (-0,491X_1) + 0,909X_2 + (-0,133X_3)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ atau $(21,257 > 2,69)$.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen, Retensi Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam manajemen proyek dan konstruksi, perusahaan harus mendorong karyawan untuk memberikan masukan kedalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan (Cheung et al., 2012). Maka dari itu dilakukan penarikan sampel dalam bentuk pra survey untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap perusahaan

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Budaya Organisasi PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta

No	Pertanyaan	Responden	Ya	Responden	Tidak	Jumlah Sampel
1	Kenyamanan berbagi ide dan pendapat di tempat kerja	14	46,67%	16	53,33%	30
2	Komunikasi terbuka penting dalam budaya organisasi	18	60,67%	12	39,33%	30
3	Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi bekerja	16	54,67%	14	45,33%	30
4	Organisasi memberikan kesempatan untuk pengembangan diri	17	56,67%	13	43,33%	30
5	Organisasi memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan	8	27,00%	22	73,00%	30

Sumber : Hasil Pra-Survey 30 Karyawan PT. Harindo Jaya Nusantara Jakarta (2025)

Dari tabel 1.1 hasil pra-survey diatas menunjukkan pernyataan bahwa “Organisasi memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 27,00% dan jawaban “Tidak” 73,00%. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi perlu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, yang kemudian berguna untuk membangun komitmen karyawan terhadap perusahaan yang berdampak pada retensi karyawan

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Kepemimpinan PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta

No	Pertanyaan	Responden	Ya	Responden	Tidak	Jumlah Sampel
1	Atasan memberi arahan yang jelas dalam pekerjaan sehari-hari	70	70,33%	30	29,67%	30
2	Pemimpin memberi dukungan ketika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan	67	67,35%	33	32,65%	30
3	Gaya kepemimpinan yang diterapkan mendorong karyawan untuk berkembang secara profesional	72	72,00%	28	28,00%	30
4	Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif	65	65,00%	35	35,00%	30
5	Pemimpin peduli terhadap kesejahteraan karyawan	52	51,35%	49	48,65%	30

Sumber : Hasil Pra-Survey 30 Karyawan PT. Harindo Jaya Nusantara Jakarta (2025)

Pada tabel 1.2 di atas memperlihatkan bahwa hasil pra-survey yang terdiri dari lima pertanyaan mengenai kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap aspek-aspek kepemimpinan masih tergolong cukup baik, dengan rata-rata persentase jawaban “Ya” berada di kisaran 62,20%% dan “Tidak” 34,99%. Artinya adalah persepsi terhadap kepemimpinan di tempat kerja tergolong cukup namun belum kuat, yang bisa berdampak pada komitmen dan retensi karyawan jika tidak segera ditingkatkan. Dengan dukungan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pemimpin dalam memberi inspirasi dan perhatian individual, dan motivasi untuk mengembangkan karyawan (Bass & Avolio, 1994).

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Komitmen PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta

No	Pertanyaan	Responden	Ya	Responden	Tidak	Jumlah Sampel
1	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	20	65,67%	10	34,33%	30
2	Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan perusahaan	12	40,00%	18	60,00%	30
3	Nilai-nilai pribadi sejalan dengan nilai-nilai perusahaan	12	39,33%	18	60,67%	30
4	Ingin berkontribusi dalam jangka Panjang terhadap pertumbuhan perusahaan ini	10	33,33%	20	66,67%	30
5	Merasa bahwa masa depan karir lebih terjamin di Perusahaan ini	12	40,00%	18	60,00%	30

Sumber : Hasil Pra-Survey 30 Karyawan PT. Harindo Jaya Nusantara Jakarta (2025)

Hasil pra survey diatas menunjukkan tingkat komitmen karyawan dalam perusahaan masih tergolong rendah, dengan persentase jawaban “Ya” 43,67% dan jawaban “Tidak” 56,33%. Hal ini mengindikasi adanya kekosongan emosional dan psikologis yang cukup besar antara karyawan dan perusahaan. Dengan beberapa catatan penting dari pernyataan diatas terkait “nilai-nilai pribadi” dan “kontribusi jangka panjang”. Dengan dukungan teori “Komitmen organisasi merupakan usaha mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi” (Robbin, 2006).

Tabel 1. 4 Data Retensi Karyawan PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate	Retensi Karyawan
2021	29	37	153	19.27%	80.73%
2022	15	4	147	2.65%	97.35%
2023	11	19	135	12.34%	87.66%
2024	8	14	150	8.54%	91.46%

Sumber : PT. Harindo Jaya Nusantara Jakarta (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Harindo Jaya Nusantara Jakarta menunjukkan bahwa jumlah retensi karyawan 4 tahun terakhir mengalami penurunan setiap tahunnya, pada tahun 2021 retensi karyawan sebesar 80.73% dengan tingkat turnover sebesar 19.27% tahun berikutnya retensi karyawan mengalami peningkatan sebesar 97.35% dan tahun berikutnya retensi mengalami penurunan sebesar 87.66% selanjutnya mengalami kenaikan sebesar 91.46%. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja *turnover* akan menjadi rendah (Yurika, 2011). Dengan rendahnya *turnover*, perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Ashari (2020:202), “Budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola, keyakinan, nilai-nilai, dan harapan”. Menurut Putri Pratiwi (2020:43) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota, yang membedakan organisasi itu dari organisasi -organisasi lain. Sedangkan menurut Habdullah, dkk. (2020:780), Kultur /budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi. Menurut Edison dkk dalam Sumaila (2022:29) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan hasil proses pembentukan gaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma, aturan dan nilai-nilai yang baru dalam suatu perusahaan, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan mencapai tujuan tertentu

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) berpendapat “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai sebuah tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Handoko (2019) “kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran perusahaan”. Menurut Sunarso, D. B. (2023) berpendapat “Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan dalam situasi dan kondisi tertentu”.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Samsuddin (2018:61) “komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian /kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang”.

Retensi Karyawan

Menurut Mathias & Jackson (2006) “Retensi karyawan adalah suatu upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada di dalam organisasi yang bertujuan untuk membantu mencapai target organisasi secara maksimal”. Menurut Ragupathi (2013) “retensi karyawan adalah mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama. Sedangkan menurut Karthi (2012) retensi karyawan adalah suatu proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu organisasi sampai proyeknya selesai atau dalam periode maksimum. Menurut Sumami (2011) *employee retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif yang tujuannya adalah bersifat evaluasi untuk mengetahui sebab-akibat. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data terstruktur melalui instrumen pengukuran lewat kuesioner dan observasi sistematis dengan tujuan yang bersifat melihat hubungan fundamental antara pengamatan empiris dengan hasil data yang diambil secara kuantitatif

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diwakili dalam bentuk angka. Selain itu, analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menggambarkan pola serta kecenderungan yang ada dalam data, sehingga menghasilkan temuan yang lebih objektif dan dapat diandalkan **Tempat dan Waktu Penelitian**

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Kriteria
1	0,776	0,195	Valid
2	0,525	0,195	Valid
3	0,476	0,195	Valid
4	0,447	0,195	Valid
5	0,340	0,195	Valid
6	0,324	0,195	Valid
7	0,564	0,195	Valid
8	0,578	0,195	Valid
9	0,642	0,195	Valid
10	0,659	0,195	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan semua item pertanyaan Budaya Organisasi dianggap valid karena semua jawaban dari responden atau R-hitung berada diatas R-tabel 0,196 dengan responden 110 orang dan semua item menyatakan valid dan dapat diolah

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2)

Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Kriteria
1	0,562	0,195	Valid
2	0,417	0,195	Valid
3	0,366	0,195	Valid
4	0,64	0,195	Valid
5	0,542	0,195	Valid
6	0,553	0,195	Valid
7	0,689	0,195	Valid
8	0,625	0,195	Valid
9	0,741	0,195	Valid
10	0,736	0,195	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan semua item pertanyaan tentang kepemimpinan dianggap valid karena semua jawaban dari responden atau R-hitung lebih besar dari R-tabel yaitu 0,195 dengan responden 110 orang dan semua item pertanyaan valid dapat diolah

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Komitmen (X3)

Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Kriteria
1	0,569	0,195	Valid
2	0,553	0,195	Valid
3	0,443	0,195	Valid
4	0,310	0,195	Valid
5	0,404	0,195	Valid
6	0,472	0,195	Valid
7	0,372	0,195	Valid
8	0,479	0,195	Valid
9	0,480	0,195	Valid
10	0,669	0,195	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan item pertanyaan dari Komitmen dianggap valid karena semua jawaban dari responden atau R-hitung dilihat dari tabel berada diatas dari R-tabel 0,195 dengan 110 responden dan semua item komitmen valid dan dapat diolah

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Retensi Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Kriteria
1	0,648	0,195	Valid
2	0,685	0,195	Valid
3	0,614	0,195	Valid
4	0,685	0,195	Valid
5	0,630	0,195	Valid
6	0,665	0,195	Valid
7	0,65	0,195	Valid
8	0,694	0,195	Valid
9	0,559	0,195	Valid
10	0,695	0,195	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimana untuk uji validitas dari semua 40 pertanyaan yang dibagikan kepada 110 orang responden dan semua item pertanyaan tersebut dianggap valid karena berada diatas R-tabel 0,195 dan dapat dikatakan semua item pertanyaan yang dibagikan valid untuk diolah

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,712	0,6	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,784	0,6	Reliabel
3	Komitmen	0,619	0,6	Reliabel
4	Retensi Karyawan	0,847	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Hasil Uji Reliabilitas di atas tersebut menunjukkan tidak semua variabel mempunyai nilai koefisien Alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah Reliabel yang menunjukkan instrumen dapat dipercaya untuk digunakan pada penelitian

Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,07992010
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,061
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,085 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

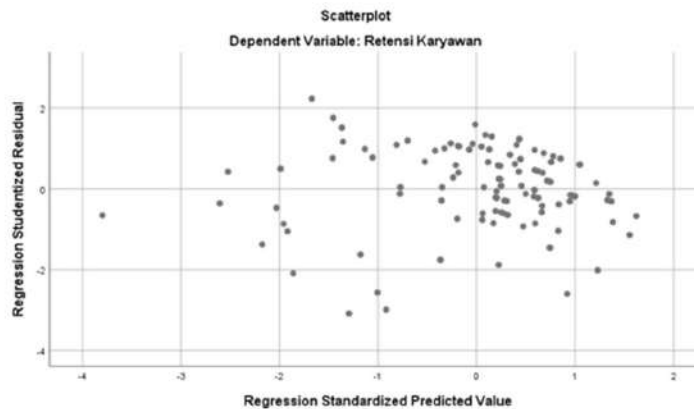
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,442	3,404		8,356	,000		
	Budaya Organisasi	-,492	,144	-,455	-3,422	,001	,333	2,999
	Kepemimpinan	,906	,131	,961	6,926	,000	,305	3,275
	Komitmen	-,133	,132	-,088	-1,012	,314	,778	1,286

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Berdasarkan hasil grafik diatas, maka dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka (0) pada sumbu Y dan titik-titik tidak membentuk pola tertentu, yang artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear

Tabel 4. 18 Analisis Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Komitmen (X3) Terhadap Retensi Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,442	3,404		8,356	,000
	Budaya Organisasi	-,492	,144	-,455	-3,422	,001
	Kepemimpinan	,906	,131	,961	6,926	,000
	Komitmen	-,133	,132	-,088	-1,012	,314

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Nilai konstanta (a) sebesar 28,442 menyatakan bahwa jika nilai variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Komitmen (X_3) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 28,442. Koefisien korelasi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar -0,492, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Budaya Organisasi, maka hal itu menurunkan Retensi Karyawan sebesar -0,491 kali. Koefisien korelasi variabel Kepemimpinan (X_2) 0,906 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kepemimpinan, maka hal itu meningkatkan Retensi Karyawan sebesar 0,906 kali. Koefisien korelasi variabel Komitmen (X_3) -0,133 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Komitmen, maka hal itu menurunkan Retensi Karyawan sebesar -0,133 kali.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,613 ^a	,376	,359	6,165	1,525

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Komitmen (X_3) sebesar 0,613 masuk pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**. Yang artinya Tingkat hubungan variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen terhadap Retensi Karyawan memiliki Tingkat hubungan yang **kuat**

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,376	,359	6,165

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,359% yang artinya variabel Kepemimpinan (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel Retensi Karyawan sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4. 28 Hasil Uji T Variabel Budaya Organisasi (X1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,367	3,496		7,828	,000
	Budaya Organisasi	,321	,100	,296	3,222	,002

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.29 diatas maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,222 > 1,659$) dan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan di PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta

**Tabel 4. 29 Hasil Uji T Variabel Kepemimpinan (X2)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,293	2,582		8,245	,000
	Kepemimpinan	,517	,076	,549	6,821	,000

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber: Output SPSS 25 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.30 diatas maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,821 > 1,659$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan di PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta

**Tabel 4. 30 Hasil Uji T Variabel Komitmen (X3)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,810	3,380		9,410	,000
	Komitmen	,286	,143	,189	1,996	,048

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.31 diatas maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,996 > 1,659$) dan nilai signifikan ($0,048 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komitmen terhadap Retensi Karyawan di PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta

**Tabel 4. 31 Hasil Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2431,168	3	810,389	21,320	,000 ^b
	Residual	4029,232	106	38,012		
	Total	6460,400	109			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 25), 2025

Berdasarkan hasil pengujian ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,320 dengan nilai signifikan 0,000 dan F_{tabel} 2,69. Maka diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $21,320 > 2,69$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen terhadap Retensi Karyawan pada PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan pada persamaan regresi linier sederhana $Y = 27,367 + 0,321 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,296 (Rendah). Nilai koefisien determinasi sebesar 7,9%. Nilai t_{hitung} $3,222 > 1,659$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Maka,

- H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan di PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta
2. Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan pada PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta, hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,293 + 0,571 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,571 Sedang (Cukup Kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 29,5%. Nilai t_{hitung} 6,821 > 1,659 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan di PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta
 3. Terdapat pengaruh signifikan Komitmen terhadap Retensi Karyawan pada PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana: $Y = 5,673 + 0,749 X_3$. Nilai korelasi sebesar 0,228 (Rendah). Nilai koefisien determinasi sebesar 4,3%. Nilai t_{hitung} 2,438 > 1,659 dan nilai signifikan 0,016 < 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komitmen terhadap Retensi Karyawan di PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta
 4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen terhadap Retensi Karyawan pada PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 28,349 + (-0,491X_1) + 0,909X_2 + (-0,133X_3)$. Nilai korelasi sebesar 0,613 (Kuat). Nilai koefisien determinasi 35,9%. Nilai F_{hitung} sebesar 21,257 > 2,69 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen terhadap Retensi Karyawan pada PT Harindo Jaya Nusantara Jakarta

DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Appley, L. A. (1956). *Management in action: the art of getting things done through people. (No Title)*.
- Bass, Bernard M., and Bruce J. Avolio, eds. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta - PT. JePe Press Media Utama, Surabaya
- Handoko, Hani. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurhidayati. (2016). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Retenis Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. (2001). *Human Resource Management*. South-Western College Publishing.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2019). *Human Resumber Management*. Tenth edition, Jakarta: Salemba empat.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 17. Jakarta: Salemba Empat.

- Samsudin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan Tujuan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomelia Pustaka.
- Samsudin. (2008). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Retensi Perawat di Rumah Sakit Agung Jakarta*. Depok: Universitas Indonesia.

JURNAL

- Afrial, et al. (2018). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uho. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: 8*(1).
- Hasil Uji Heteroskedastisitas Aslami, H.S. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif, 3*(2).
- Cheung, S. O., Wong, P. S. P., & Lam, A. L. (2012). An investigation of the relationship between organizational culture and the performance of construction organizations. *Journal of Business Economics and Management, 13*(4), 688–704.
- Citra, LM, & Fahmi, M. (2019). The Influence of Leadership, Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Loyalty. *Maneggio: Scientific Journal of Masters in Management, 2* (2), 214–225.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ginancar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, 3*(4), 430.
- Gunadi, S., & Adsila, S. (2023). Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kendali Akuntansi, 1*(1), 16-33.
- Hariani, M., S. Arifin, A. R. Putra. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal, 3*(2), 22-28.
- Karthi. (2012). A Study On Employee Retention In Leading Multinational Automobile Sector In India. *International Journal Of Management Research And Review, 2*(9), pp: 1474-1482.
- Lestari, D., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanang Jogja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 3*(3), 358-365.
- Mahayuni, AAP, & Dewi, AASK (2020). The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Motivation on Employee Loyalty. *Udayana University Management E-Journal , 9*(5), 1696
- Norgairly, D., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4*(2), 2104-2112.
- Ni Komang, A.P.D, & Sriathi, A.A.A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-jurnal Manajemen, 8*(7), 4153-4182.
- Nurhayati, E. C., Vahlefi, A. Z. R., & Efendi, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah, 2*(5), 64-69.
- Nurmala, et al. (2024). Penyuluhan dan pelatihan meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan melalui strategi kebijakan upah yang komperatif pada umkm Klinik Bisnis Ponsera Bojongsari Depok. *Karimah Tauhid. 3*(12).
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247.
- Permatasari, R. J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif, 2*(2), 287-297.
- Pratama, A. et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF*

- REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 6(4).
- Retno, J.P. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. dharna pratama sejati Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Pricilla, Lidya. (2020). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Kreat. J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang* 7.2: 10.
- Ragupathi, D. (2013). The employee retention practices of MNCS in Hyderabad. *Research. Journal of Management Sciences*, 2(4), 21–24.
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Vol. 2. John Wiley & Sons. Hoboken.
- Sumarni, Murti. (2020). *Pengaruh Eploye Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Akmenika*. 8(2), pp: 20-47.
- Sun, S. (2009). Organizational Culture and Its Themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137–141.
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 629-648.
- Tarwijo, (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Kencana Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4).
- Oney-Yazici, E., Giritli, H., Topcu-Oraz, G., & Acar, E. (2007). Organizational culture: The case of Turkish construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 14(6), 519–531.
- Tayeh, O. A., Hallaq, K. El, & Tayeh, B. A. (2018). Importance of organizational culture for Gaza strip construction companies. *International Journal of Engineering and Management Research*, 8(1), 35–39.
- Wandara, D. D. M., & Wibawa, I. M. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wijaya, S. (2022). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213.
- Yani, N. W. M. N., & Saputra, I. G. N. W. H. (2023). Retensi Karyawan Gen Y dan Z: Pentingnya Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(4), 807-820.
- Yurika. 2011. *Analisis Manajemen Karir, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Origa Mulia FRP*. Skripsi Binus University Jakarta, Indonesia.
- Yusuf, (2024). Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Manajemen Produksi Dan Operasional Kasus PT. Bina Edu Pratama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(3), 80-84