

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP RETENSI KARYAWAN”**

(Studi Kasus Pada PT.KAI Daop 3 Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Mahastrri Nurjannah

200111147

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

LEMBAR PESETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI
KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAI Daop 3 Cirebon)

MAHASTRI NURJANNAH

200111147

Disetujui dan Disahkan oleh :

Pembimbing I

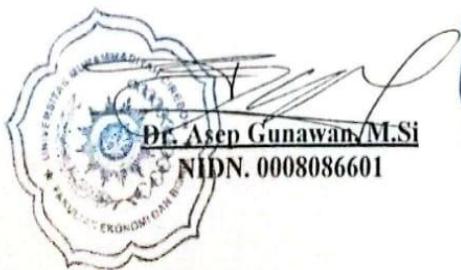
Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si.
NIDN.0407107401

Pembimbing II

Risdianto, S.E., M.M.
NIDN.0410037602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ketua Program Studi Manajemen



LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT KAI Daop 3 Cirebon)

MAHASTRI NURJANNAH

200111147

Telah dipertahankan di hadapan tim penguji

pada tanggal : 22 Agustus 2024

1. Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si.

NIDN.0407107401

Pembimbing I

2. Risdianto, S.E., M.M

NIDN.0410037602

Pembimbing II

3. Sahara, S.Ag., S.E., M.Si.

NIDN.0426067301

Penguji I

4. Mery Sukartini, S.E., M.M.

NIDN (-)

Penguji II

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MAHASTRI NURJANNAH

Nim : 2001111147

Tempat dan Tanggal Lahir : Cirebon, 05 November 2002

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen organisasional dan Persepsi dukungan organisasi terhadap Retensi karyawan (Studi Kasus Pada PT.KAI Daop 3 Cirebon)”. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 20 Agustus 2024

Yang membuat Pernyataan,



Mahastri Nurjannah

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA
PT. KAI DAOP 3 CIREBON**

MAHASTRI NURJANNAH
200111147

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT KAI Daop 3 Cirebon. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 93 orang karyawan kontrak, dengan metode sampel proporsional random sampling. Pengumpulan data diperoleh dari observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pengujian dalam uji f menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap retensi karyawan PT KAI Daop 3 Cirebon. Dalam meningkatkan retensi karyawan maka perusahaan diharapkan perlu memperhatikan upaya peningkatan komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Persepsi dukungan organisasi(POS),

Retensi Karyawan

**THE INFLUENCE OF COMMITMENT ORGANIZATIONAL AND
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE
RETENTION PT. KAI DAOP 3 CIREBON**

MAHASTRI NURJANAH
200111147

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment and perceived organizational support on employee retention. This study was conducted at PT KAI Daop 3 Cirebon. The number of samples used was 93 contract employees, with a proportional random sampling method. Data collection was obtained from observation and questionnaires. The analysis technique used was descriptive and statistical analysis, test instrument research, test assumption classic, multiple linear regression analysis and hypothesis tests. The results of this study found that organizational commitment had a positive and significant effect on employee retention and perceived organizational support had a positive and significant effect on employee retention. Testing in the f test showed that organizational commitment and perceived organizational support together had an effect on employee retention at PT KAI Daop 3 Cirebon. In increasing employee retention, companies are expected to pay attention to efforts to increase organizational commitment and perceived organizational support felt by employees.

Keywords: organizational commitment, perceived organizational support, employee retention

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada PT.KAI Daop 3 Cirebon”. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.Dalam penyusunan skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Namun peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratasi. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memudahkan dalam setiap urusan peneliti.
2. Bapak Arief Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si selaku Dosen pembimbing 1 yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Risdianto, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penelitian ini sehingga terselesainya penelitian ini.
7. Bapak & Ibu Dosen beserta para staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMC, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan informasi yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Andhika Gautama selaku Manager SDM&Umum PT.KAI Daop 3 Cirebon dan Bapak Yayan Irwanto HRD(SDM&Umum) beserta para karyawan atas kesempatan nya untuk dapat melaksanakan penelitian dan telah membantu berjalanya penelitian skripsi ini.
9. Keluarga yang sangat saya cintai terutama kedua orang tua, terima kasih untuk cinta dan kasih sayang yang begitu besar, terima kasih telah mendidik dan merawat serta memberikan dukungan berupa nasehat, do'a, motivasi, dan materi yang tak akan pernah bisa terbayarkan.
10. Teman – teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon serta teman-teman organisasi yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu terima kasih untuk sharing knowledge maupun dukungannya selama perkuliahan hingga sampai kelulusan.
11. Peserta Clash of Champions by Ruangguru khususnya Brian Arianto Tanuwidjaja terimakasih atas kehadiran nya sudah memberikan banyak *impact* positif terhadap peneliti dan memberikan semangat serta membagikan rasa daya juang yang tinggi setiap hari nya dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Cirebon, 20 Agustus 2024



Mahastri Nurjannah
NIM: 200111147

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	17
2.2 Uraian Teori	21
2.2.1 Retensi Karyawan	21
2.2.2 Komitmen Organisasional.....	25
2.2.3 Persepsi Dukungan Organisasi	29
2.3 Kerangka Berpikir.....	34
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Metode Penelitian	41
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	51
3.7 Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	62
4.2 Karakteristik Responden.....	62

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	68
4.4 Uji Instrumen Penelitian	89
4.5 Analisis Regresi Berganda	100
4.6 Uji Hipotesis	102
4.9 Pembahasan.....	105
4.9.1 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan	106
4.9.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan	108
4.9.3 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Retensi Karyawan	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Retensi Karyawan PT.KAI Daop 3 Cirebon.....	5
Tabel 1.2 Data Masa Kerja Karyawan PT.KAI Daop 3 Cirebon.....	6
Tabel 1.3 Data Pra Survey Komitmen Organisasional	8
Tabel 1.4 Data Pra Survey Persepsi Dukungan Organisasi	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2 Data Penyajian sampel proporsional.....	47
Tabel 3.3 Skala Likert	51
Tabel 3.4 Kategori Skala.....	53
Tabel 3.5 Tabel Interval Koefisien Relasi	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	67
Tabel 4.6 Pengukuran Kategori	68
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional	69
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	74
Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Retensi Karyawan	79
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)	90
Tabel 4. 11 Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	91
Tabel 4. 12 Validitas Variabel Retensi Karyawan (Y)	91
Tabel 4.13 Tabel Interval Koefisien Relasi	93
Tabel 4.14 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas.....	94
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolonieritas	96
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	96
Tabel 4.18 Hasil Linearitas X1	97
Tabel 4.19Hasil Linearitas X2	98
Tabel 4.20 Hasil Uji Autokorelasi	98
Tabel 4.21 Hasil Uji Homogenitas.....	99
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Berganda	100
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi	102
Tabel 4.24 Hasil Uji t (Uji Parsial)	103
Tabel 4.25 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	40
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kekuatan yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya. Dengan semua kemajuan teknologi, informasi yang berkembang, ketersediaan modal, dan jumlah bahan yang memadai, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan organisasi tanpa sumber daya manusia. Karena peran mereka sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Jika organisasi tidak melakukannya dengan baik, sumber daya manusia akan sangat ingin keluar dari organisasi. Untuk menghindari hal ini, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan sumber daya manusia nya agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di era digital saat ini, perusahaan dan organisasi di seluruh dunia terus berupaya mencari cara baru untuk mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (msdm) atau disebut juga dengan nama human capital management (hcm) menjadi semakin penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan produktivitas yang tinggi dan

kesejahteraan yang optimal.namun, tantangan yang dihadapi dala Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi bahwa organisasi menghargai kontribusi dalam pekerjaan yang dilakukan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan manajemen sumber daya manusia bisa sangat kompleks, terutama di era yang semakin cepat dan dinamis, namun tanpa disadari perusahaan yang menuntut pekerja untuk selalu berkembang mengikuti era saat ini setiap karyawan dapat mengalami tekanan dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan karyawan tidak dapat bertahan kerja disana sedangkan retensi karyawan sangatlah krusial dalam sebuah perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016), retensi karyawan merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensial di dalam perusahaan agar tetap loyal pada perusahaan.Di Indonesia, retensi karyawan telah menjadi perhatian serius bagi banyak perusahaan.Hasil Riset Global Leadership Study (2020) menunjukkan bahwa lebih dari 30% karyawan di Indonesia berencana mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat, dan 20% karyawan memiliki rencana untuk pindah ke tempat kerja lain.Tingkat retensi karyawan di Indonesia bervariasi tergantung pada sektor industri.Oleh karena itu, diharapkan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawannya.Hal ini dilakukan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan, memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan, serta berusaha untuk menjaga hubungan baik didalam perusahaan (Widagdo, T. H, 2024). Tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan adalah salah satu misi di bagian sumber daya manusia perusahaan.Tidak dipungkiri

setiap perusahaan memiliki fasilitas yang berbeda-beda sehingga banyak karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri agar mendapatkan suatu hal yang tidak didapatkan pada perusahaan.Organisasi sangat memperhatikan betapa pentingnya mempertahankan karyawan karena kunci keberhasilan suatu organisasi tergantung pada retensi karyawan(Das dan Baruah, 2013). Kesenjangan antara harapan dan realitas di lapangan yaitu idealnya sebuah perusahaan yang kuat mampu untuk melaksanakan retensi karyawan yang baik namun pada kenyataannya seringkali karyawan yang memilih mengundurkan diri dari perusahaan sebelum masa pensiun atau selesai kontrak dalam waktu masa kerja yang sangat singkat sehingga ada nya gap antara idealisme dan apa yang terjadi pada lapangan. Retensi karyawan sangat terkait dengan perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan, di mana sifat hubungannya berbanding terbalik. Hal tersebut dimaksudkan bahwa jika tingkat retensi karyawan tinggi, maka berarti tingkat perputaran karyawan dalam suatu perusahaan rendah dan jika tingkat retensi karyawan rendah, maka berarti tingkat perputaran dalam suatu perusahaan tinggi(Swambawa Putra, 2016). Jika retensi karyawan dapat dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan akan maksimal dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai. Retensi karyawan membantu mengurangi pemborosan dalam hal waktu, tenaga dan uang yang dihabiskan dalam mempekerjakan dan melatih karyawan baru.Mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi merupakan tujuan utama dari retensi karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi di Indonesia. Sebagai BUMN, PT.KAI memiliki peran ganda, yaitu sebagai agent of Development dan perusahaan yang profitable. PT.KAI memiliki tanggung jawab sosial untuk menyelenggarakan sarana transportasi publik yaitu angkutan kereta api bagi seluruh masyarakat Indonesia. Kondisi ini memaksa PT.KAI untuk selalu menyesuaikan diri dengan mekanisme pasar. Perusahaan harus senantiasa mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal dan mengadaptasinya kedalam lingkungan internal perusahaan. Salah satu nya yaitu dengan meningkatkan SDM dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensial untuk keberlangsungan perusahaan, PT. KAI Daop 3 Cirebon sadar bahwa betapa pentingnya untuk mengembangkan kebijakan mempertahankan karyawan didalam sengitnya persaingan antar perusahaan pada khususnya dan didalam dunia jasa transportasi. Banyak karyawan yang sering berfikir untuk keluar dari perusahaan, berfikir untuk meninggalkan pekerjaan, tidak mempunyai masa depan atau target yang pasti mengenai pekerjannya di perusahaan, hal ini mengindikasikan adanya tingkat turnover yang tinggi diperusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak SDM&Umum PT.KAI Daop 3 Cirebon didapat bahwa salah satu masalah yang terjadi pada perusahaan yaitu adanya turnover dan masih terdapat fenomena rendahnya karyawan yang bertahan pada perusahaan permasalahan ini sesuai dengan fenomena-fenomena yang telah di jelaskan pada deskripsi sebelumnya. Hasil wawancara dengan bagian SDM&Umum PT.KAI Daop 3 Cirebon,

diperoleh informasi data mengenai perputaran karyawan pada tahun 2020-2024.

Berikut adalah data retensi karyawan PT.KAI Daop 3 Cirebon yang ditunjukkan pada Tabel 1.1

Tabel I.1
Data Retensi Karyawan Karyawan PT.KAI Daop 3 Cirebon

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Karyawan Masuk(%)	Jumlah Karyawan Keluar	Karyawan Keluar(%)
2020	1351	125	9,25	152	11,25
2021	1322	157	11,88	142	10,75
2022	1311	138	10,53	182	13,89
2023	1340	101	7,54	127	9,48
2024	1321	201	15,22	142	10,75

Sumber:(SDM&Umum PT.KAI Daop 3 Cirebon 2024)

Menurut data yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak SDM&Umum PT.KAI Daop 3 Cirebon rata-rata yang mengundurkan diri sebesar 11,23 persen. Turnover karyawan yang mencapai 5-10 persen tergolong normal apabila lebih dari 10 persen per tahun ini tergolong tinggi (Gillies, 2018). Sehingga rata-rata karyawan yang mengundurkan diri di PT.KAI Daop 3 Cirebon tergolong cukup tinggi.

Untuk lebih memperkuat mengenai adanya permasalahan pada retensi karyawan ini peneliti mendapatkan data lain yang diperoleh dari perusahaan tentang masa kerja karyawan yang bertahan pada perusahaan.Dengan melihat masa kerja karyawan pada periode tertentu mampu

menunjukkan kepiawan sebuah perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang memiliki potensial untuk terus memajukan perusahaan. Berikut adalah data masa kerja karyawan PT.KAI Daop 3 Cirebon yang ditunjukkan pada Tabel 1.2.

Tabel I.2
Data Masa Kerja Karyawan PT.KAI Daop 3 Cirebon

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	362	27%
2	1-3 Tahun	389	29%
3	3-5 Tahun	420	32%
4	5-10 Tahun	62	5%
5	>10 Tahun	88	7%
Jumlah		1.321	100%

Sumber: SDM&Umum PT.KAI Daop 3 Cirebon(2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai data masa kerja karyawan PT.KAI Daop 3 Cirebon, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat masa kerja paling banyak pada usia masa kerja 1 sampai 5 tahun dengan jumlah presentase rata-rata sebesar 47%. Hal ini menunjukkan semakin lama karyawan berkerja di organisasi, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan pada perusahaan begitu pun dengan karyawan yang tidak bertahan lama untuk tetap pada perusahaan menunjukkan perusahaan tidak mampu dalam mempertahankan karyawannya.

Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor dalam retensi karyawan komitmen ini mempengaruhi keputusan masa depan karyawan untuk

bertahan atau meninggalkan organisasi (Purbarini,A.H.2021).Komitmen organisasional Diindikasikan dalam tiga hal, yaitu keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, kemauan untuk mengarahkan usahanya untuk organisasinya, serta keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional akan membuat pegawai memberikan yang terbaik kepada organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja dan bertahan pada perusahaan (Soomro dan Shah, 2019) mendefinisikan individu yang memiliki komitmen tinggi secara krusial dapat mencapai tujuan organisasi, sedangkan individu dengan komitmen organisasi yang rendah, tidak terlalu memperhatikan tujuan organisasi.Hal tersebut di dukung dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian(Darmika & Sriathi, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.Namun terdapat fenomena idealnya adalah komitmen organisasional yang kuat mampu mempengaruhi karyawan untuk terus bertahan pada suatu perusahaan tetapi realita nya masih banyak karyawan yang belum memiliki komitmen yang tinggi pada suatu organisasi nya sehingga menciptakan retensi karyawan yang rendah.

Untuk lebih mendukung data serta penjelasan diatas telah dilakukannya pra-survei penelitian yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner guna mengetahui tingkat komitmen organisasional di PT.KAI Daop 3 Cirebon dengan melibatkan 20 responden maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel I.3 Data Pra Survey Komitmen Organisasional

No	Fenomena Komitmen Organisasional	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total Responden
1	Karyawan merasa bahwa nilai serta tujuan yang dimiliki perusahaan(Integritas, Profesional, Keselamatan,Inovasi dan Pelayanan Prima)merupakan nilai yang juga sesuai dengan nilai yang dianutnya	5(25%)	13(65%)	2(10%)	20(100%)
2	Karyawan merasa bahwa harus memiliki komitmen terhadap perusahaan dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	4(20%)	12(60%)	4(20%)	20(100%)
3	Karyawan merasa bahwa membawa kemajuan bagi perusahaan juga bagian dari pekerjaan mereka	4(20%)	10(50%)	6(30%)	20(100%)

Sumber : Olahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan kepada 20 responden karyawan PT KAI Daop 3 Cirebon dari persentase 100% hanya terdapat 25% yang setuju sedangkan sisa nya 75% cenderung tidak setuju pada pernyataan bahwa nilai serta tujuan yang dimiliki oleh perusahaan merupakan nilai yang juga sesuai dengan nilai yang dianutnya.Ini menggambarkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa bahwa nilai perusahaan nya tidak sejalan dengan yang

dianutnya.Bentuk komitmen yang mereka nilai hanya sebatas pada telah ber status menjadi karyawan dan tidak melibatkan emosional dalam pekerjaan.Selain itu pada pernyataan yang kedua dari persentase 100% hanya terdapat 20% yang setuju sedangkan sisa nya 80% cenderung tidak setuju bahwa komitmen serta loyalitas terhadap organisasi sejalan dengan komitmen terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.Ini menggambarkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa bahwa tidak menganggap pentingnya rasa tanggung jawab untuk memberikan loyalitas kepada organisasi sebagai bentuk komitmen yang mereka miliki, bentuk komitmen yang mereka nilai hanya sebatas pada apa yang telah menjadi tanggung jawab pekerjaannya saja.Pernyataan terakhir dari persentase 100% hanya terdapat 20% yang setuju sedangkan sisa nya 80% cenderung tidak setuju bahwa karyawan merasa jika tidak wajib untuk membawa suatu kemajuan bagi perusahaan juga bagian dari pekerjaan mereka, ini menunjukan kalau tidak banyak karyawan yang telah menghabiskan banyak waktu dan usaha untuk membangun karier di sana.Dapat disimpulkan rata-rata komitmen organisasional di PT.KAI Daop 3 Cirebon hanya sekitar 12% dari jumlah total karyawan yang menjawab setuju pada pernyataan yang telah di sebutkan di atas, yang berarti komitmen organisasional tergolong rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu persepsi dukungan organisasi. Hal ini dikarenakan persepsi dukungan organisasi merupakan suatu persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi telah menghargai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi terhadap kondisi dan kebutuhan karyawan (Marbun, H. S., & Jufrizien, J. 2022). persepsi dukungan

organisasi ini menilai bahwa organisasi telah menghargai kontribusi, mendengarkan keluhan, memperhatikan kehidupan dan kesejahteraan karyawan dan memperlakukan karyawan secara adil. persepsi dukungan organisasi juga dapat menumbuhkan kesiapan karyawan untuk menerima perubahan. Persepsi Dukungan Organisasi dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawannya mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi, Karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai hubungan pertukaran timbal balik yang mencerminkan relatif ketergantungan dan melampaui kontrak resmi. Karyawan perlu menentukan apakah, dan sejauh mana, organisasi akan memperhatikan dan menghargai usaha mereka, mendukung kebutuhan sosio- emosional mereka, dan membantu mereka atas permintaan. Menurut (Krisnadi, R. 2022),persepsi dukungan organisasi dibuat dengan alasan kondisi pekerjaan dan beberapa praktek sumber daya manusia memberikan penciptaan sikap positif karyawan dan perilaku.Perlakuan yang adil, dukungan pengawasan, dan penghargaan dan kondisi kerja yang menguntungkan menunjukkan hubungan yang kuat dengan dukungan organisasi yang dirasakan.Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh perceived organizational support terhadap retensi karyawan (Suta dan Ardana, 2019) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan.Namun yang terjadi adalah banyak karyawan yang masih memiliki persepsi bahwa organisasi mereka belum mendukung secara sepenuhnya sehingga hal tersebut terjadi kesenjangan antara yang seharusnya terjadi dengan yang terdapat di lapangan.

Guna mendukung penejelasan di atas telah dilakukannya pra-survey untuk mengetahui kondisi dukungan organisasi di PT.KAI Daop 3 Cirebon dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 20 responden, maka diperoleh data:

Tabel I.4 Data Pra Survey Persepsi Dukungan Organisasi

No	Fenomena Persepsi Dukungan Organisasi	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total Responden
1	Organisasi memberikan pelatihan dan mendukung perkembangan karier karyawan	8(40%)	9(45%)	3(15%)	20(100%)
2	Organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dan selalu memberi arahan yang jelas ketika ada tugas	6(30%)	10(50%)	4(20%)	20(100%)
3	Organisasi berlaku adil serta mempertimbangkan pendapat karyawan	9(45%)	9(40%)	2(10%)	20(100%)
4	Organisasi membanggakan pencapaian kerja dengan memberikan reward	5(25%)	12(60%)	3(15%)	20(100%)

Sumber; Olahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan kepada 20 responden karyawan PT KAI Daop 3 Cirebon dari persentase 100% hanya terdapat 40% yang setuju sedangkan sisanya 60% cenderung tidak setuju bahwa organisasi memberikan pelatihan dan mendukung perkembangan karier karyawan. Ini menggambarkan bahwa pada dimensi pengembangan perusahaan masih kurang mampu melihat potensi dan memberikan kesempatan lebih maju untuk

karyawan.Selain itu pada pernyataan yang kedua bahwa dari persentase 100% hanya terdapat 30% yang setuju sedangkan sisa nya 70% cenderung tidak setuju bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dan selalu memberi arahan yang jelas ketika ada tugas.Ini menggambarkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa bahwa pada dimensi dukungan atasan masih belum cukup terpenuhi yang dimana menjadi point paling penting dikarenakan kesejahteraan karyawan membuat persepsi karyawan merasa ada nya dukungan organisasi yang berarti bagi karyawan tersebut.Pernyataan ketiga bahwa dari persentase 100% hanya terdapat 45% yang setuju sedangkan sisa nya 55% cenderung tidak setuju bahwa karyawan merasa bahwa organisasi berlaku adil serta mempertimbangkan pendapat karyawan, ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa bahwa pada dimensi *fairness*(keadilan) masih kurang terpenuhi mengenai harapan yang dimiliki karyawan terhadap dukungan organisasi yang harus didapatkan. Pernyataan terakhir bahwa dari persentase 100% hanya terdapat 25% yang setuju sedangkan sisa nya 75% cenderung tidak setuju bahwa organisasi membanggakan pencapaian kerja dengan memberikan reward ini berarti dukungan organisasi hanya sebatas formalitas yang masih mampu dijalankan padahal dengan ada nya penghargaan yang diberikan organisasi terhadap usaha yang telah dilakukan karyawan berupa perhatian, reward, promosi dan akses informasi atau bentuk lainnya yang dibutuhkan dapat dijadikan strategi perusahaan untuk terus mempertahankan karyawan yang potensial.Dapat disimpulkan rata-rata persepsi dukungan organisasi di PT.KAI Daop 3 Cirebon hanya sekitar 23,57% dari jumlah total karyawan yang menjawab setuju pada pernyataan yang telah di sebutkan di

atas, yang berarti persepsi dukungan organisasi tergolong cukup rendah.

Keterkaitan variabel komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmika Ni Komang Astri pramita dan Sriathi Anak agung Ayu(2019) hasil nya bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.Namun hal ini perlu di kaji kembali karena terdapat novelty pada fokus variabel, teori yang digunakan, metodologi yang digunakan, lokus penelitian serta tahun dilaksanakan yang berbeda mampu memberikan hasil yang berbeda pula.

Maka berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT.KAI Daop 3 Cirebon)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Komitmen Organisasional

- a. Kurangnya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut dikarenakan tidak melibatkan emosional dalam bekerja.
- b. Kurangnya karyawan yang bertanggung jawab akan tugas yang telah diberikan sehingga banyaknya karyawan yang mengajukan pengunduran diri.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

- a. Kurangnya organisasi mempedulikan karyawan dan sering memberikan

- tugas tanpa ada arahan
 - b. Kurangnya memberikan pelatihan dan mendukung perkembangan karier karyawan
 - c. Kurangnya kesempatan untuk memberikan masukan atau pendapat sehingga menimbulkan kesan tidak ada nya keadilan
 - d. Kurang optimal nya pemberian penghargaan seperti gaji dan promosi di dalam organisasi
3. Retensi Karyawan
- a.Kurang optimal nya retensi karyawan dalam organisasi ditandai dengan masa kerja karyawan banyak yang singkat
 - b. Masih banyaknya terjadi keluar masuk karyawan(turnover intention) yang menunjukkan perusahaan belum mampu mengelola retensi karyawan.
- ### **1.3 Batasan Masalah**
- Dengan luas permasalahan yang terjadi, keterbatasan waktu, agar penelitian dapat dilaksanakan secara lebih mendalam maka tidak semua masalah yang telah di identifikasi akan di teliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dilakukan pada masalah retensi karyawan(Y)pada PT.KAI Daop 3 Cirebon dan beberapa variabel yang mempengaruhi. Beberapa variabel dibatasi pada variable Komitmen Organisasional(X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap retensi karyawan pada PT.KAI Daop 3 Cirebon?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada PT.KAI Daop 3 Cirebon?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada PT.KAI Daop 3 Cirebon?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap retensi karyawan pada PT.KAI Daop 3 Cirebon?
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada PT.KAI Daop 3 Cirebon?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada PT.KAI Daop 3 Cirebon.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian yang dapat dijadikan sumber informasi dalam mengembangkan kegiatan penelitian selanjutnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik, Penulis dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan/perusahaan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi retensi karyawan pada perusahaan semakin meningkat.

3. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama tentang masalah sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan retensi karyawan yang dapat di antisipasi oleh komitmen organizational dan persepsi dukungan organisasi

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Darmika Ni Komang Astri pramita dan Sriathi Anak agung Ayu(2019).	Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan	X1=pengembangan karier X2=komitmen organizational X3=perceived organizational support Y=retensi karyawan	Hasil penelitian ini menemukan bahwa semakin perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan kariernya melalui program yang diberikan dan juga semakin terbentuknya rasa komitmen organisasional pada karyawan serta semakin perusahaan menghargai kontribusi serta peduli dengan kesejahteraan karyawan maka akan semakin besar pengaruhnya kepada karyawan untuk tetap berada pada perusahaan.
2.	Riyani Fitri Anis dan Azizah Nur Siti(2022)	Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan	X1= Perceived Organizational Support X2=Lingkungan Kerja non fisik X3=Komitmen afektif Y=Retensi Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian perceived organizational support, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu retensi karyawan dapat ditingkatkan

				ketika organisasi memberi dukungan dan siap untuk menghargai usaha karyawan, memenuhi kebutuhan sosial dan emosional karyawan dan merawat partisipasi serta kesejahteraan karyawan, adanya lingkungan kerja non fisik yang aman, nyaman dan menyenangkan dalam tempat kerja, dan menjaga loyalitas karyawan untuk tetap berada pada organisasi.
3.	Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel	X1= Pengembangan Karir X2=Kompensasi X3=Komitmen Organisasional Y=Retensi Karyawan	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa organisasi yang memberikan pengembangan karir kepada karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan semakin tinggi kompensasi yang diterima serta semakin kuat komitmen organisasional karyawan akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sehingga retensi tetap terjaga.
4.	Martini, Lisa dan Wajdi (2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support</i>) Terhadap Retensi	X1=Kompensasi X2=Lingkungan kerja X3=Persepsi Dukungan Organisasi Y=Retensi Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Karyawan agar dapat bertahan lama perusahaan juga menyediakan peluang karir bagi setiap karyawan.Sedangkan ketika karyawan

		Karyawan (Studi Kasus: Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat)		memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, serta dukungan organisasi yang sangat besar maka hal ini dapat menjaga tingginya tingkat retensi karyawan.
5.	Panca, A.R., Purusan, N.A., Aqmala,D., Wibowo, M.E.S (2024)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Saprota Utama Nusantara Semarang	X1= Kompensasi X2=Lingkungan Kerja X3=Perceived Organizational Support Y=Retensi Karyawan	kompensasi yang sesuai dan besar dan juga terdapat lingkungan kerja yang terasa nyaman, bersih, serta aman, karyawan cenderung merasakan kesejahteraan dan kebaikan serta ada nya dukungan organisasi yang baik dan adil, maka karyawan di dalam perusahaan tersebut merasa didukung sehingga retensi karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut meningkat.
6	Mardhani., K.K., dan Dewi., AA.S.K (2022)	Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsu Bhakti Rahayu Denpasar	X1=kompensasi X2=komitmen organisasional Y=Retensi Karyawan Z=Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan mengelola kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan.

7	Akbar Andy Soenanta Maruf and Sariwulan RD Tuty (2020)	The effect of job satisfaction and organizational commitment to employee retention in a lighting company	X1=job satisfaction X2=organizational commitment Y=employee retention	Implikasinya, retensi lemah atau kuat perlu diperhatikan dalam pengelolaan perusahaan karena akan berdampak pada kecenderungan atau ketahanan turnover karyawan. Retensi dipengaruhi oleh kepuasan kerja serta juga komitmen organisasi yang kuat pada setiap karyawan maka akan membuat tingkat retensi di perusahaan akan naik.
8	Ferdiana Shinta, Khan Zafar dan Ray Samrat (2023)	Investigating the Impact of Career Development, Organizational Commitment, and Organizational Support on Employee Retention	X1=Career Development X2=Organizational Commitment X3=Organizational support Y=Employee Retention	Hasil penelitian menunjukkan temuan mendukung teori harapan dan sosial teori pertukaran, menunjukkan bahwa organisasi dapat berkembang dengan ditunjukkan retensi karyawan yang baik dengan memberikan kesempatan pengembangan berkarir komitmen organisasi, dan memberikan dukungan kepada karyawannya. Studi ini menyoroti pentingnya menciptakan organisasi yang positif untuk tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.
9	Akbar Andy Soenanta Maruf and Sariwulan RD Tuty (2021)	Effect of Job Design and Organizational Commitment to Employee Retention in a Lighting	X1=Job Design X2=Organizational Commitment Y=Employee Retention	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Implikasinya, retensi perlu diperhatikan dalam pengelolaan perusahaan karena akan berdampak pada

		Company		kecenderungan atau ketahanan turnover karyawan. Retensi karyawan dipengaruhi oleh design pekerjaan yang sesuai sehingga meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan untuk tetap ingin bertahan pada perusahaan tersebut.
10	Arasanmi Christopher N and Krishna Aiswarya (2022)	Employer branding: perceived organisational support and employee retention – the mediating role of organisational commitment	X=Perceived organisational support Y=employee retention Z=organisational commitment	Temuan ini menyiratkan bahwa organisasi harus fokus pada peningkatan dukungan organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan mempertahankan karyawan karena karyawan menginginkan kondusif dan lingkungan kerja yang menguntungkan.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Retensi Karyawan

2.2.1.1 Definisi Retensi Karyawan

Menurut Riyani, A. F. (2022) retensi adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu. Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal dengan perusahaan (Rahmawati, H. A. 2019). Lebih lanjut menurut Suhendar, A.D. (2021) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaik untuk terus berada dalam organisasi.

Menurut Wandara, D. D. M,dkk (2020) retensi karyawan mengacu pada berapa banyak karyawan yang saat ini bertahan didalam organisasi untuk jangka waktu tertentu.Hal ini dilakukan dengan cara mempertahankan karyawan yang berbakat dimana karyawan tersebut juga memiliki keinginan untuk tetap bersama organisasi dengan sendirinya.Retensi karyawan merupakan proses mendorong karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi pada periode waktu yang maksimal atau hingga selesaiya proyek (Adriati, I. G. A. W,dkk 2023). Sedangkan retensi karyawan menurut Ragupathi (2019) merupakan salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk bisa membuat karyawan itu tetap berada dalam suatu organisasi di dalam jangka waktu yang cukup lama.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa, Retensi Karyawan merupakan keharusan bagi sebuah perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaiknya.Retensi karyawan diperlukan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi agar tetap loyal pada perusahaan dan pekerjaannya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009) faktor-faktor penentu retensi karyawan meliputi:

1. Lingkungan yaitu menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang yang bekerja dengan baik.
2. Hubungan yaitu bagaimana perusahaan menyenangkan karyawan mereka dan juga menyenangkan antara satu dengan yang lain

3. Dukungan organisasi dimana meliputi pemberian peralatan perlengkapan kepada karyawan dan juga informasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

2.2.1.3 Upaya Meningkatkan Retensi Karyawan

Menurut Rizki;(Mathis dan Jackson 2019) Untuk mencapai retensi karyawan pada setiap pegawai dilakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerja yang maksimal. upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan retensi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Diberikan Motivasi upaya ini dilakukan agar setiap pegawai dapat lebih bergairah dalam melakukan setiap pekerjaan.
2. Diberikan Tanggungjawab ini diberikan agar setiap pegawai lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.
3. Diberikan Sangsi bila melakukan pelanggaran hal ini dilakukan agar setiap pegawai dalam melakukan tugas tidak sewenang-wenang dan sesuai dengan aturan yang ada.
4. Diberikan Evaluasi ini dilakukan agar seluruh pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan berjalan sesuai dengan rencana dan program kerja.

2.2.1.4 Jenis-Jenis Retensi Karyawan

Menurut Rizki;(Mathis dan Jackson 2019) terdapat beberapa jenis retensi karyawan yang dibagi menjadi kedalam tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

1. Retensi Karyawan Kategori Tinggi
 - a. Frekuensi kehadiran tinggi
 - b. Melakukan kegiatan kerja dengan baik

- c. Melakukan kerja tepat pada waktu yang ditentukan
 - d. Melakukan evaluasi kerja dengan baik
 - e. Membuat laporan hasil kerja dengan baik
2. Retensi Karyawan Kategori Sedang
- a. Frekuensi kehadiran cukup
 - b. Melakukan kegiatan kerja cukup baik
 - c. Menyelesaikan kerja tepat waktu
 - d. Melakukan evaluasi hasil kerja cukup baik
 - e. Membuat laporan cukup baik
3. Retensi Karyawan Kategori rendah
- a. Frekuensi kehadiran sangat kurang
 - b. Melakukan kegiatan kerja kurang disiplin
 - c. Tidak menyelesaikan kerja tepat pada waktunya
 - d. Kurang melakukan evaluasi kerja
 - e. Tidak membuat laporan hasil kerja

2.2.1.5 Dimensi dan Indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2016, p.128-135) dalam Purbarini, A. H. (2021)mengatakan ada 5 dimensi dan indikator retensi karyawan antara lain:

- 1. Komponen Organisasional
 - a. Budaya Organisasi yang positif
 - b. Peluang organisasi untuk mencapai keberhasilan retensi karyawan
 - c. Dikelola dengan baik yang ber orientasi pada hasil

d. keamanan kerja melibatkan perlindungan terhadap kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja.

2. Peluang Karier Organisasional

a. Konsistensi pelatihan dari perusahaan

b. Pengembangan dan bimbingan karier terhadap karyawan oleh perusahaan

c. Perencanaan karier formal di dalam suatu organisasi untuk karyawan

3. Penghargaan

a. Gaji dan tunjangan yang kompetitif

b. Perbedaan pemberian penghargaan atas kinerja

c. Pengakuan atas hasil kerja

d. Tunjangan dan bonus spesial

4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan

a. otonomi kerja dalam suatu organisasi

b. Fleksibilitas kerja

c. Kondisi kerja yang baik

d. Keseimbangan kerja dengan kehidupan(*work-life balance*)

5. Hubungan Karyawan

a. Perlakuan yang adil / tidak diskriminatif

b. Dukungan dari supervisor / manajemen organisasi

c. Hubungan rekan kerja yang baik

2.2.2 Komitmen Organisasional

2.2.2.1 Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi menurut Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022) yaitu sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Pendapat lain Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021) mengatakan komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.Komitmen organisasional merupakan fase pengenalan dan keterikatan seseorang terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, dimana karakteristik dari komitmen organisasional antara lain loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan, keinginan untuk menggunakan cara atas nama perusahaan, kesamaan antara tujuan seorang karyawan dengan tujuan perusahaan(Ardan, M., & Jaelani, A. 2021).Gunawan, A. N. R. (2023) menyatakan komitmen organisasional adalah sebagai tingkat keterlibatan karyawan terhadap perusahaan yang dapat digunakan sebagai jaminan untuk menjaga keberlangsungan suatu perusahaan.Disepakati oleh menurut Lubis & Jaya (2019)komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan-memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli yang telah dikemukakan, komitmen organisasional adalah keadaan yang membuat karyawan bersikap loyal pada perusahaan sehingga memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasional

Menurut Djastuti (2016);Suzana Widiyanti,dkk(2020).mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, antara lain:

- 1.Faktor organisasi, faktor yang akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 2.Faktor personal, faktor yang akan membentuk komitmen awal.
- 3.Faktor non organisasional, faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, contoh ada tidaknya alternatif pekerjaan yang lain.

2.2.2.3 Aspek Utama Komitmen Organisasional

Steers dan Porter (2011);Barimbing,H.M. (2023) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercaya karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

3. Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

2.2.2.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional memiliki beberapa dimensi dengan penjelasan yang beragam. Allen & Mayer (2013) dalam Huda, M., & Farhan, F. (2019) menjelaskan bahwa terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective Commitment* (komitmen afeksi) Komitmen afeksi berpedoman pada hubungan emosional antara anggota dengan organisasi. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berfikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Derajat kesesuaian antar nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan individu untuk menetap pada organisasinya. Maka seseorang dengan komitmen

afektif yang tinggi akan setia dengan organisasinya karena mereka menginginkan untuk menetap. Indikator dari komitmen afeksi menurut Busro (2019) ialah:

- a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
 - b. Loyalitas terhadap organisasi
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi
2. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, individu dalam hal ini memutuskan menetap pada organisasi karena dianggap sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan. Indikator dari komitmen kontinu menurut Busro (2019) ialah:
- a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. *Normative Commitment* (komitmen normatif) Komitmen normatif yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Komitmen normatif kerap muncul dari budaya etos kerja seseorang yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tinggal di organisasi tersebut. Indikator dari komitmen normatif menurut Busro (2019) ialah:
- a. Kemauan bekerja
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi

2.2.3 Persepsi Dukungan Organisasi

2.2.3.1 Definisi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya. Lebih lanjut, ketika karyawan berada dalam situasi yang sulit untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaannya, maka organisasi dinilai sebagai jaminan dalam menyediakan bantuan untuk menenangkan dan memperhatikan karyawannya dengan memberikan solusi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

Persepsi Dukungan Organisasional ialah kontribusi yang diberikan oleh individu kemudian mendapatkan perhatian dan kepedulian dari organisasi tentang kesejahteraan mereka. Teori ini mengartikan mereka percaya bahwa organisasi akan memberikan perhatian dan kesejahteraan yang layak sesuai dengan kontribusi kinerja yang dilakukan (Untari, N., & Rani, M. 2021). Disepakati oleh Lestari(2019)mengemukakan persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan dan seberapa besar kepedulian organisasi terhadap penghargaan dan kesejahteraan karyawan yang diberikan atas kontribusi yang dilakukan.Sedangkan menururut Suta & Ardana (2019) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah perasaan karyawan terhadap organisasi atas kontribusi yang mereka lakukan dan seberapa besar kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan yang akan berdampak pada dukungan karyawan terhadap organisasi.

Pendapat lain Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan yang secara general dikembangkan oleh individu mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada mereka dilihat dari kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan individu karyawan(Marbun, H. S., & Jufrizan, J. 2022).

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap organisasi yang dapat memberikan dukungan ketika terdapat permasalahan dalam pekerjaan, menetapkan prosedur yang sesuai harapan, dan memberikan fasilitas yang dapat untuk mensejahterakannya.

2.2.3.2 Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Rhodes dan Eisenberger dalam Sholeh (2019) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki aspek-aspek, sebagai berikut:

1. Keadilan

Terdapat dua keadilan yakni keadilan dalam aspek struktural dimana hal tersebut mencakup aturan-aturan formal serta keputusan yang menyangkut pegawai. Serta keadilan dalam aspek sosial dimana dapat dikatakan sebagai keadilan interaksional yang meliputi pelakuan organisasi terhadap pegawai pada penghargaan martabat serta penghormatan, (Rhoades & Eisenberger dalam Sholeh, 2019).

2. Dukungan Supervisor

pegawai menelaah dengan pandangannya secara umum mengenai sejauh mana atasan menilai kontribusinya serta bagaimana kepedulian atasan terhadap kesejahteraannya. Hal tersebut dikarenakan atasan memiliki peran sebagai orang yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja pegawainya dalam organisasi tersebut dengan mengacu kepada penilaian tersendiri. Begitupun dengan pegawai yang akan melihat ada atau tidaknya dukungan dari organisasi tempat ia bekerja.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan Bentuk dari penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan ini yakni gaji, pengakuan, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran stressor, dan pelatihan.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Sigit (2021), terdapat beberapa faktor yang juga mempengaruhi perceived organizational support dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Hallo Effect (pengaruh halo) Pengaruh halo adalah memberikan tambahan penilaian (judgement) kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah di buat. Halo effect juga dapat di artikan adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang di buat tidak murni.
2. Attribution (membuat atribusi) Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai

faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain.

Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

3. Stereotyping (memberi stereotipe) Stereotipe adalah memberi sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tahu bangsa secara umum sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotipe menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang di nilai, misalnya orang yang berasal dari pulau Bali beragama Hindu, padahal belum tentu orang tersebut beragama hindu.
4. Projection (proyeksi) Proyeksi adalah suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang di persepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan di perbuat orang yang di persepsi.

2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam Sari (2019) terdapat beberapa dimensi serta indikator persepsi dukungan organisasi yaitu meliputi:

1. Penghargaan baik yang berwujud gaji, upah, insentif, atau tunjangan sudah amat popular. Namun penghargaan nonfinansial, seperti pujian,

penerimaan, pengakuan atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah survei yang meminta karyawan memberikan nilai terhadap berbagai penghargaan menemukan bahwa penghargaan nonfinansial ada pada peringkat yang lebih tinggi daripada penghargaan finansial. Pengakuan merupakan salah satu motivator yang ampuh. Tindakan pengakuan dapat berupa promosi, penempatan pada proyek yang bergengsi, perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan, dan berbagai simbol status dan kebanggaan.

2. Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk gagasan/pemikiran, keahlian/keterampilan, kedulian menyiratkan tentang banyak hal, yaitu empati dan mengutamakan orang lain.
3. Kesejahteraan (well-being) juga dikenal dengan kesejahteraan subjektif atau emosi, atau kebahagiaan. Pengertian lain kesejahteraan dikaitan dengan tujuan hidup yang bermakna.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasional dengan Retensi Karyawan

Komitmen organisasional merujuk pada kesetiaan dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Ini mencakup komitmen untuk bekerja keras, berkontribusi, dan memajukan organisasi (Pratama, Fazl Nashwan, et al,2023), Sehingga mendorong karyawan untuk bertahan pada perusahaan sehingga mampu

meningkatkan tingkat retensi karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan Rose dan Raja (2019) dalam Clear International Organizational Journal of Research in Commerce and Management melakukan penelitian dengan judul "Role of HR Practices, Job Satisfaction. and Organization Commitment in Employee Retention". Bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasional terhadap retensi karyawan.

Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Darmika Ni Komang Astri Pramita dan Sriathi Anak Agung Ayu(2019) Pada Jurnal E-Jurnal Manajemen dengan judul pengaruh pengembangan karier, komitmen organisasional,dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasional terhadap retensi karyawan dengan semakin besar tingkat komitmen organisasi akan menumbuhkan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan.Peneliti lain yang dinyatakan oleh Ryan Anggriawan(2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Sinar Surya Indah Lestari. Didukung juga oleh peneliti yang dilakukan oleh Dewi K.O.E dan Riana I.G(2019) Pada Jurnal E-Jurnal Manajemen dengan judul pengaruh pengembangan karier, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan pada Bintang Kuta Hotel terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasional terhadap retensi karyawan dengan semakin kuat tingkat

komitmen organisasional akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sehingga retensi tetap terjaga.Begitu pun penelitian yang dilaksanakan oleh Mardhani K.K dan Dewi A.A.S.K(2022) Pada Jurnal E-Jurnal Manajemen dengan judul pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja Rsu Bhakti Rahayu Denpasar bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan.Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasional karyawan maka akan semakin tinggi retensi karyawan dalam perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi dapat menjadi tambahan referensi bagi karyawan atau calon karyawan dan menjadi faktor penting dalam bekerja pada suatu perusahaan.Komitmen organisasi yang sesuai dengan standar karyawan akan menjadi keputusan bagi karyawan berkeinginan untuk tetap bekerja diperusahaan.

2.3.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dengan Retensi Karyawan

Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan terikat dengan aktivitas organisasi dan akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut

dengan begini tingkat retensi karyawan akan terus meningkat.Hal ini didukung oleh peneliti yang dilakukan oleh Darmika dan Sriathi (2019) dalam e-jurnal manajemen dengan judul pengaruh pengembangan karier, komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan menunjukkan bahwa Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

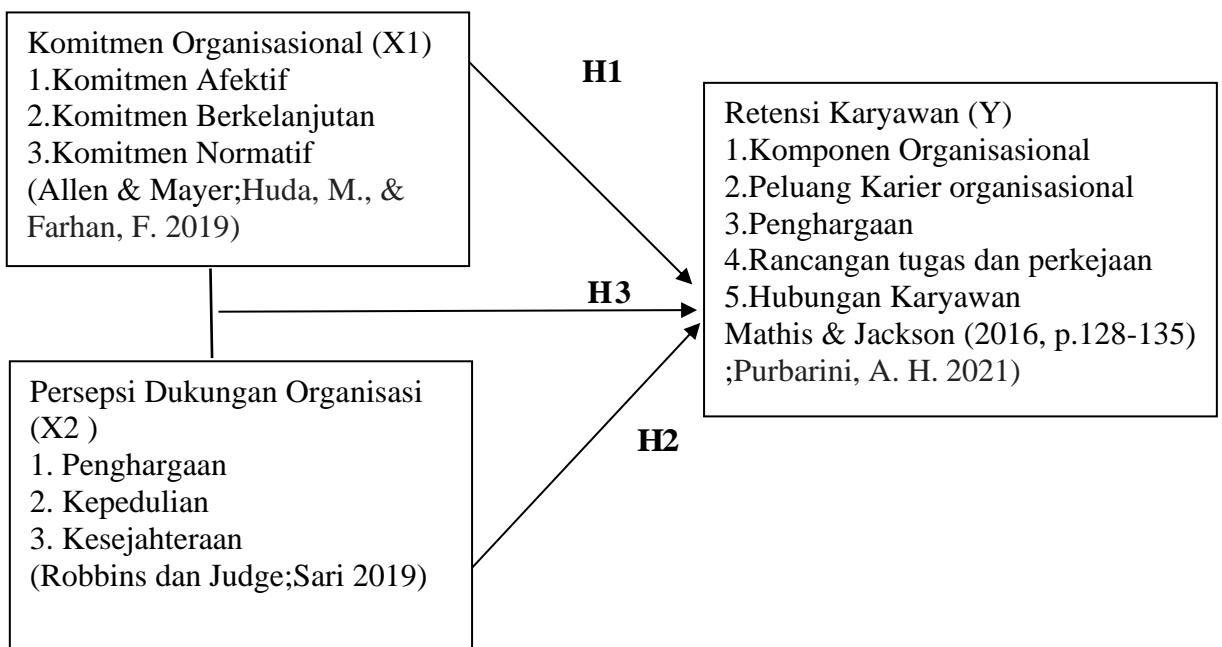
Peneliti lain mendukung yaitu Ida Bagus Gede Swambawa Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda melakukan penelitian pada tahun 2016 dalam E-Jurnal Manajemen yang berjudul "Pengaruh Kompensasi. Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Retensi Karyawan hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.Peneliti lain yaitu I Gede Manik Aditya Budi Suta dan I Komang Ardana(2019)dalam e-jurnal manajemen unud dengan judul pengaruh kompenasi, persepsi dukungan organisasi, dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan menunjukkan hasil bahwa Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana. Selain itu didukung oleh peneliti lain Martini,dkk (2020) dalam repository UMS dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus: Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat) menunjukkan hasil bahwa Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap retensi karyawan. Peneliti lain yang dilakukan oleh Efendi dan Fahrur Setyawan (2024) pengaruh perceived organizational support (pos), kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada perusahaan forde indonesia jakarta dalam repository unas menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Forde Indonesia Jakarta. Hal ini berarti menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi memiliki peran penting dalam mempertahankan mereka di perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan retensi.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Retensi Karyawan

Menurut Putri, E., & Praningrum, P. (2023) komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi merupakan faktor yang menyebabkan tingginya angka retensi karyawan. Hal ini dikarenakan ketika seorang karyawan merasa dirinya memiliki komitmen yang tinggi dan punya rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan serta ikut andil dalam memajukan organisasi serta terdapat dukungan organisasi yang menghargai kontribusi karyawan sehingga memunculkan persepsi dukungan organisasi yang baik, maka akan mempengaruhi karyawan untuk tetap ingin bertahan di perusahaan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmika dan Sriathi (2019) bahwa

berdasarkan hasil Uji F mengatakan bahwa komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Didukung juga oleh peneliti yang dilakukan oleh Ferdiana Shinta,dkk (2023) dalam Journal of Management Studies and Development menunjukkan hasil bahwa berdasarkan hasil Uji F mengatakan bahwa komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasional yang dimiliki serta semakin besar dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan retensi. Upaya memperjelas hubungan antara variabel tersebut di atas, maka penulis telah membuat sebuah kerangka pemikiran yang telah di gambarkan dalam suatu bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal, bukan final; Dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian dan menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih (Nurdin & Hartati, 2019). Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap sebuah rumusan masalah dalam penelitian, dan belum jawaban yang empiris dengan data. Maka, sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti, berikut ini adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian, yaitu:

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan

H2 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan

H3 : Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Retensi Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metodologi penelitian menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah:"Metode penelitian pada kenyataan merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu." Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah, serta tema untuk menyajikan gambaran tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Menurut (Resseffendi2010:33) mengatakan bahwa pendekatan deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur tentang pengaruh komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan PT.KAI Daop 3 Cirebon.Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri komitmen organisasional (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2), Sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu retensi karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017), yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan tiga macam variabel, yaitu: Variabel Bebas (Independent Variable) Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel Terikat (Dependent Variable) Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuensi. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Penelitian ini terdapat tiga variable yang akan diteliti yaitu variabel bebas(komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi) terhadap variabel terikat(retensi karyawan).

1. Retensi Karyawan (Y)

Menurut Wandara, D. D. M., & Wibawa, I. M. A.(2020) retensi karyawan mengacu pada berapa banyak karyawan yang saat ini bertahan didalam organisasi untuk jangka waktu tertentu disepakati bersama, menurut Suhendar, A.D.(2021) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaik untuk terus berada dalam organisasi.

2. Komitmen Organisasional (X1)

Menurut Lubis & Jaya (2019) komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, maka dapat disimpulkan komitmen organisasional adalah keadaan yang membuat karyawan bersikap loyal pada perusahaan sehingga memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

3. Persepsi Dukungan Organisasi(X2)

Persepsi Dukungan Organisasional ialah kontribusi yang diberikan oleh individu kemudian mendapatkan perhatian dan kepedulian dari organisasi tentang kesejahteraan mereka. Teori ini mengartikan mereka percaya bahwa organisasi akan memberikan perhatian dan kesejahteraan yang layak sesuai dengan kontribusi kinerja yang dilakukan (Untari, N., & Rani, M. 2021).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
Komitmen Organisasional (Allen & Mayer dalam Huda, M., & Farhan, F. 2019)	Komitmen Afektif	Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi	1
		Loyalitas terhadap organisasi	2
		Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi	3
	Komitmen Berkelanjutan	Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi	4
		Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	5

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
	Komitmen Normatif	Kemauan Bekerja	6
		Tanggung jawab memajukan organisasi	7
Persepsi Dukungan Organisasi (Robbins dan Judge dalam Sari 2019)	Penghargaan	Penghargaan finansial(gaji, upah, dan insentif)	8
		Tindakan pengakuan dapat berupa promosi	9
	Kepedulian	Memberikan support atas pekerjaan terhadap karyawan	10
		Menerima gagasan/ide yang diberikan karyawan	11
	Kesejahteraan	Organisasi memperhatikan atas kesejahteraan karyawan	12
		Menghargai kontribusi kerja karyawan	13
	Komponen Organisasional	Budaya Organisasi yang positif	14
		Peluang organisasi untuk mencapai keberhasilan retensi karyawan	15
		Dikelola dengan baik yang ber orientasi pada hasil	16
		keamanan kerja melibatkan perlindungan terhadap karyawan	17
Retensi Karyawan Mathis & Jackson (2016, p.128-135) dalam Purbarini, A. H. (2021)	Peluang Karier organisasional	Konsistensi pengadaan pelatihan oleh organisasi	18
		Pengembangan dan bimbingan karier terhadap karyawan oleh perusahaan	19
		Perencanaan karier formal di dalam suatu organisasi untuk karyawan	20
	Penghargaan	Gaji dan tunjangan yang kompetitif	21
		Perbedaan pemberian penghargaan atas kinerja	22
		Pengakuan atas hasil kerja	23
		Tunjangan dan bonus spesial seperti reward tambahan	24
	Rancangan tugas dan perkejaan	otonomi kerja dalam suatu organisasi	25
		Fleksibilitas kerja di organisasi	26

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
		Kondisi kerja yang baik di dalam organisasi	27
		Keseimbangan kerja dengan kehidupan(<i>work-life balance</i>)	28
	Hubungan Karyawan	Perlakuan yang adil / tidak diskriminatif	30
		Dukungan dari supervisor / manajemen organisasi	31
		Hubungan rekan kerja yang baik	32

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.KAI Daop 3 Cirebon yang terdiri dari 1.121 karyawan seluruh unit.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sehingga sampel yang diambil tersebut dari populasi adalah sampel yang benar benar mewakili populasi tersebut.Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Probability Sampling ialah teknik untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.Dengan kata lain cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 1%, dan untuk menghitung ukuran

sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya akan menggunakan rumus Slovin seperti yang terdapat dalam Sugiyono (2018: 86) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{1.321}{1+1.321(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1.321}{14,21}$$

$$n = 92,96 \text{ dibulatkan menjadi } 93$$

Keterangan:

n= ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi

Dengan demikian, sampel yang digunakan sejumlah 93 orang. Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Proporsional Random Sampling Menurut Sugiyono (2015), teknik Proportional random sampling adalah teknik yang dilakukan dalam rangka mengambil sampel secara proporsional, yang berarti prosesnya memedulikan strata yang terdapat pada suatu populasi dalam mengambil sampel. Adapun perhitungan pengambilan sampel setiap bagian dengan menggunakan proporsional, yaitu: Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara proportional random sampling yaitu menggunakan rumus alokasi proporsional:

$$Ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana:

n_i =jumlah anggota sampel menurut stratum

n =jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i =jumlah anggota populasi menurut stratum

N =jumlah anggota populasi seluruhnya

Adapun penyajian perhitungan sampel proporsional dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Tabel Penyajian Sampel Proporsional

No	Nama Divisi	Perhitungan Proporsional Sampel
1	Angkutan KA	$\frac{53}{1.321} \times 93 = 4$
2	Assets	$\frac{11}{1.321} \times 93 = 1$
3	Bangunan	$\frac{7}{1.321} \times 93 = 1$
4	Crew KA AWN	$\frac{89}{1.321} \times 93 = 7$
5	Crew KA CN	$\frac{146}{1.321} \times 93 = 11$
6	Depo.GRB.AWN	$\frac{33}{1.321} \times 93 = 2$
7	Depo.KRT.CN	$\frac{76}{1.321} \times 93 = 5$
8	Depo.LOK.CN	$\frac{44}{1.321} \times 93 = 3$
9	Information sys	$\frac{7}{1.321} \times 93 = 1$
10	Jembatan Rel	$\frac{14}{1.321} \times 93 = 1$
11	Kamtib	$\frac{104}{1.321} \times 93 = 7$
12	Kesehatan	$\frac{27}{1.321} \times 93 = 2$
13	keuangan	$\frac{25}{1.321} \times 93 = 2$
14	Mek.JJ.CN	$\frac{44}{1.321} \times 93 = 3$
15	Operasi	$\frac{33}{1.321} \times 93 = 2$

16	Pengusaha Asset	$\frac{10}{1.321} \times 93 = 1$
17	RES.JB.CN	$\frac{7}{1.321} \times 93 = 1$
18	RES.JB.SDU	$\frac{9}{1.321} \times 93 = 1$
19	RES.JR.AWN	$\frac{15}{1.321} \times 93 = 1$
20	RES.JR.BB	$\frac{10}{1.321} \times 93 = 1$
21	RES.JR.BBK	$\frac{11}{1.321} \times 93 = 1$
22	RES.JR.BKA	$\frac{8}{1.321} \times 93 = 1$
23	RES.JR.CLD	$\frac{14}{1.321} \times 93 = 1$
24	RES.JR.CN	$\frac{13}{1.321} \times 93 = 1$
25	RES.JR.CNP	$\frac{15}{1.321} \times 93 = 1$
26	RES.JR.HGL	$\frac{15}{1.321} \times 93 = 1$
27	RES.JR.JTB	$\frac{12}{1.321} \times 93 = 1$
28	RES.JR.KGG	$\frac{9}{1.321} \times 93 = 1$
29	RES.JR.Pab	$\frac{16}{1.321} \times 93 = 1$
30	RES.JR.PAS	$\frac{15}{1.321} \times 93 = 1$
31	RES.JR.PGB	$\frac{13}{1.321} \times 93 = 1$
32	RES.JR.SDU	$\frac{15}{1.321} \times 93 = 1$
33	RES.JR.SGG	$\frac{12}{1.321} \times 93 = 1$
34	RES.JR.TGN	$\frac{11}{1.321} \times 93 = 1$
35	RES.JR.TIS	$\frac{14}{1.321} \times 93 = 1$
36	RES.STL.CLD	$\frac{8}{1.321} \times 93 = 1$
37	RES.STL.CN	$\frac{10}{1.321} \times 93 = 1$
38	RES.STL.JTB	$\frac{8}{1.321} \times 93 = 1$
39	RES.STL.KGG	$\frac{7}{1.321} \times 93 = 1$
40	RES.STL.Pab	$\frac{8}{1.321} \times 93 = 1$

41	RES.STL.PGB	$\frac{9}{1.321} \times 93 = 1$
42	RES.STL.TGN	$\frac{8}{1.321} \times 93 = 1$
43	RES.STL.TIS	$\frac{7}{1.321} \times 93 = 1$
44	Sarana	$\frac{9}{1.321} \times 93 = 1$
45	SDM&Umum	$\frac{29}{1.321} \times 93 = 2$
46	Sintelis	$\frac{9}{1.321} \times 93 = 1$
47	Sta.AWN	$\frac{20}{1.321} \times 93 = 1$
48	Sta.BB	$\frac{11}{1.321} \times 93 = 1$
49	Sta.CN	$\frac{33}{1.321} \times 93 = 2$
50	Sta.CNP	$\frac{21}{1.321} \times 93 = 2$
51	Sta.JTB	$\frac{11}{1.321} \times 93 = 1$
52	Sta.PGB	$\frac{10}{1.321} \times 93 = 1$
53	Sta.SDU	$\frac{8}{1.321} \times 93 = 1$

Sehingga, dari hasil perhitungan proporsional sampling di atas adalah terdapat 93 responden yang akan dijadikan sampel dalam pengambilan data. Adapun kriteria inklusif responden:

1. Karyawan kontrak yang memiliki masa kerja 1-5 tahun di seluruh unit divisi PT.KAI Daop 3 Cirebon.

Pemilihan kriteria inklusif karyawan kontrak yang memiliki masa kerja 1-5 tahun didukung oleh jurnal yang dilakukan oleh Riyani.A.F(2022) bahwasanya karyawan yang belum terikat penuh dengan perusahaan lebih mempresentatifkan sampel dalam pengambilan keputusan komitmen organisasional dan merasakan dukungan organisasi yang belum diberikan sepenuhnya kepada karyawan kontrak dan terbukti akan lebih valid.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan mulai tanggal 30 April sampai dengan 30 Agustus 2024.

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT.KAI Daop 3 Cirebon yang ber alamatkan di Jl. Siliwangi 82 Kecamatan Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono et al., 2019) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting)/survey atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer data primer adalah data yang didapat melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti baik dari objek individual (responden) atau pun dari suatu instansi yang mengelola data untuk keperluan diri sendiri.Selain data primer juga peneliti menggunakan data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:137). Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Observasi

Pengertian observasi merupakan suatu pengamatan menunjukkan sebuah studi atau pembelajaran yang dilaksanakan dengan sengaja, terarah, berurutan, dan sesuai tujuan yang hendak dicapai pada suatu pengamatan yang dicatat segala kejadian dan fenomenanya yang disebut dengan hasil observasi, yang dijelaskan dengan rinci, teliti, tepat, akurat, bermanfaat dan objektif sesuai dengan pengamatan yang dilakukan.

2. Angket (Questionnaire)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk di jawab. Menurut Ghazali (2011;47) skala yang sering di pakai dalam penyusunan questionnaire adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skala Likert

No	Keterangan	Singkatan	Nilai Skala
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Ghazali (2011)

3.5.2 Metode Analisis Data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS

versi 25. Analisis data dalam penelitian ini meliputi : Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, uji F.

3.5.3 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono,2017) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkar, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Dalam analisis ini tidak dilakukan signifikansi dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.5.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang berisi operasionalisasi variabel-variabel penelitian berbentuk pernyataan tertulis yang telah ditentukan alternatif jawabannya berdasarkan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2007) Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden hanya dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai.

Untuk mengukur variabel diatas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

SS: Sangat Setuju

S: Setuju

KS: Kurang setuju

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif pada umumnya menggunakan 5 angka penelitian yaitu:

Tabel 3.4
Kategori Skala

Interval	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Setuju
3,41 - 4,20	Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2017:95)

Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono et al., 2017) “Cara yang digunakan adalah dengan analisa Item, dimana setiap nilai pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*”. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$
2. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{table}}$

Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh (Rafiqah & Nasution, 2015)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien Variabel bebas dan Variabel Terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

3.6.2 Uji Reliabilitas

Merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Sugiyono (2018;268). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukan hasilhasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha > 0,60$ maka reliabel Jika nilai Cronbach Appha $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.Koefisien Alpha Cronback (C) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum ai^2}{a^2_i} \right]$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum a^2$ = Jumlah varians butir soal

$$\alpha^2 = \text{Varians total}$$

uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r$ tabel berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r$ tabel berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Sugiyono (2011:231) Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi), Kriteria Indeks koefisien reliabel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.5
Tabel Interval Koefisien Relasi

No	Interval koefisien	Kriteria
1	<0,200	Sangat rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1000	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2011:231)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas yaitu Chi-Kuadrat (χ^2)

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Sumber: (Ridwan,2012)

Keterangan:

χ^2 =Nilai Chi-kuadrat

Fo= frekuensi yang diobservasi (frekuensi empiris)

Fe=frekuensi yang diharapkan (frekuensi teoritis)

Jika χ^2 hitung > χ^2 tabel artinya Distribusi data tidak normal

Jika χ^2 hitung < χ^2 tabel artinya data berdistribusi normal

3.6.3.2 Uji Multikolonieritas

untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendekripsi Multikolonieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL), Multikolonieritas dapat dirumuskan:

$$VIF = (b_i)^2 = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

R² = Koefisien Determinasi

VIF merupakan variance inflation faktor. Ketika Rj² mendekati satu atau dengan kata lain ada kolinearitas variabel independen maka VIF akan naik dan Jika Rj² = 1, maka nilai tidak terhingga. Jika nilai VIF semakin membesar, maka diduga ada Multikolonieritas antar varibabel independen atau jika VIF melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan ada Multikolonieritas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedantisitas

untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penyimpangan *Hetersokedanstisitas* menurut (Sugiyono, 2012; Hafni Sahir, 2021), pengertian *Heteroskedanstisitas* adalah varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Pengujian *Heteroskedanstisitas* dilakukan dengan menggunakan korelasi *Spearman*, dengan langkah yang harus

dilakukan dengan menguji ada tidaknya masalah *Heteroskedastisitas* dalam hasil regresi dengan menggunakan korelasi Spearman adalah dengan formula sebagai berikut:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(rs)^2}}$$

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan”, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heteroskedastisitas.

3.6.3.4 Uji Linearitas

untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum . Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3.6.3.5 Uji Autokorelasi

untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi biasanya untuk data *time series* (data runtun waktu) sehingga data ordinal atau interval tidak wajib menggunakan uji autokorelasi. Kriteria

pengambilan kesimpulan:

Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka terdapat autokorelasi.

Jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi.

Jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive)

3.6.3.6 Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil post-test dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Untuk mengukur homogenitas varians dari dua kelompok data, digunakan rumus uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

(Sugiyono, 2015 : 276)

Taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka memiliki varian yang homogeny. Akan tetapi apabila F hitung lebih besar dari F tabel, maka varian tidak homogen.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Retensi karyawan (Y), maka persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y= Retensi Karyawan

X1= Komitmen Organisasional

X2= Persepsi Dukungan Organisasi

a= Bilangan konstanta

b1, b2= Koefisien regresi

e = error

3.6.5 Uji Hipotesis

(Sugiyono, 2017:89) Uji Hipotesis adalah pertanyaan yang menunjukan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam menguji hipotesis dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji statistik t dan uji statistik F.

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangannya sebuah variabel atau lebih (variabel bebas, X) terhadap variasi (naik/turunnya) variabel yang lain (variabel terikat, Y) (Iqbal, 2002:112). Formula untuk menghitung besarnya koefisien penentu atau koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Iqbal, 2002:113) :

$$\boxed{KP \text{ atau } KD = (KK)^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

KK = Koefisien Korelasi

KD = Koefisien Determinasi

2. Uji t (Parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk melihat pengaruh individu variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan antara uji t pada regresi sederhana dan regresi berganda adalah terletak pada besarnya derajat degree of freedom (df) yang mana untuk regresi sederhana dfnya sebesar n-2 sedangkan regresi berganda tergantung pada jumlah variable independen yang ditambah dengan

konstanta yaitu n-k. (**Widarjono, 2018**) Menurut Widarjono, langkah-langkah uji T adalah sebagai berikut :

Membuat Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis Alternatif (Ha) sebagai berikut :

- a. Uji Hipotesis positif satu sisi $H_0 : \beta_1 = 0$ $H_a : \beta_1 > 0$
- b. Uji Hipotesis negatif satu sisi $H_0 : \beta_1 = 0$ $H_a : \beta_1 < 0$
- c. Atau uji dua sisi $H_0 : \beta_1 = 0$ $H_a : \beta_1 \neq 0$ d.
- d. Ulangi langkah pertama untuk β_2 dan seterusnya
- e. Menghitung nilai t hitung masing-masing variabel independen dan mencari nilai t kritis yang dilihat melalui table distribusi t. Nilai t hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_1 - \beta_1 *}{Se(\beta_1)}$$

Sumber : Widarjono (2018)

Dimana * adalah nilai pada hipotesis 0

- f. Keputusan menolak atau menerima H0 adalah sebagai berikut : Apabila t Hitung lebih besar dari t kritis, maka kita menolak H0 yang artinya ada pengaruh secara parsial variabel Independen terhadap variabel Dependen. Dan sebaliknya, apabila t Hitung kurang dari t Kritis maka kita gagal menolak H0 yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Selain dengan melihat t hitung dan t kritis, keputusan menolak atau gagal menolak H0 juga bisa dilihat dari nilai probabilitas t hitung dan dibandingkan dengan nilai α . Apabila Probabilitas t hitung < nilai α maka menolak H0 yang artinya ada pengaruh secara parsial

variabel Independen terhadap variabel Dependen. Dan apabila Probabilitas t hitung > nilai α maka gagal menolak H_0 yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel Independen terhadap variabel Dependen

3. Uji F(Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau disebut uji signifikansi model. Uji F dapat dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (analysis of variance = ANOVA).

(Widarjono,2018) Menurut Widarjono, Langkah-langkah dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

- Membuat Hipotesis yaitu Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) : $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_k = 0$ (tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen) $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \dots \neq \beta_k \neq 0$ (ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen)
- Mencari Nilai F hitung dan F Kritis. Nilai F kritis dapat dilihat pada tabel distribusi F, nilai F kritis disesuaikan dengan besaran α dan df yang mana besarnya ditentukan dari numerator ($k-1$) dan df dari denominator ($n-k$).

Keputusan menolak atau menerima H_0 adalah sebagai berikut: Apabila F Hitung lebih besar dari F kritis, maka kita menolak H_0 yang artinya ada pengaruh secara simultan variabel Independen terhadap variabel Dependen. Dan sebaliknya, apabila F Hitung kurang dari F Kritis maka kita gagal menolak H_0 yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan sebuah perusahaan BUMN yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) didirikan sesuai akta tanggal 1 Juni 1999 No. 2.Daerah Operasi III Cirebon atau disingkat dengan Daop 3 Cirebon atau Daop III CN adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian Indonesia, di bawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api Indonesia dipimpin oleh seorang Executive Vice President (EVP) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia. Daop III Cirebon juga merupakan satu-satunya Daop yang memiliki KA dengan okupansi tertinggi, yaitu Cirebon Ekspres. Sedangkan untuk Argo Jati menempati posisi ke-3. Daerah Operasi III Cirebon memiliki tiga stasiun besar, diantaranya adalah stasiun Cirebon, stasiun Jatibarang, dan stasiun Prujakan, sedangkan stasiun kereta api kelas menengah di antaranya adalah stasiun Ciledug, stasiun Brebes, stasiun Haurgeulis, dan stasiun Pagadenbaru. Gudang kereta api berada di stasiun Jatibarang, sedangkan dipo lokomotif berada tak jauh dari stasiun Cirebon.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat retensi karyawan pada PT.KAI Daop 3 Cirebon yang meliputi komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi.Untuk melihat hasil penelitian ini, responden yang diambil sebanyak 93 karyawan dari seluruh unit PT.KAI Daop 3 Cirebon. Para responden diminta

untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan identitas Jenis kelamin, Usia, Pendidikan,Jabatan dan masa kerja.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, karakteristik responden pada PT.KAI Daop 3 Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	37	96,8%
2.	Perempuan	14	3,2%
	Jumlah	51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Dari Tabel 4.1 diatas menunjukan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari perempuan 3 (3,2%) dan laki-laki 90 (96,8%) responden.Dapat disimpulkan bahwa karyawan kontak PT.KAI Daop 3 Cirebon tahun 2024 didominasi laki-laki dengan jumlah 90 (96,8%). Hal ini dikarenakan spesifikasi dalam proses penerimaan calon pekerja bahwasanya syarat calon pelamar adalah di khususkan untuk laki-laki saja contohnya untuk posisi kondektur dan crew ka bagian lainnya sehingga untuk spesifikasi calon pekerja untuk wanita biasanya banyak di bagian non lapangan seperti SDM&Umum.Studi-studi psikologis telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses pada target yang diharapkan perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi

kebertahanan karyawan (Robbins, 2019).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20-25Tahun	37	39,8%
2.	26-30Tahun	56	60,2%
	Jumlah	93	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Table 4.2 menunjukan bahwa karyawan kontrak PT.KAI Daop 3 Cirebon di Tahun 2024 terdiri dari umur 20-25 tahun sebanyak 37(39,8%), untuk Umur 26-30 tahun sebanyak 56 (60,2%).Dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak PT.KAI Daop 3 Cirebon tahun 2024 didominasi umur 26-30 Tahun sebanyak 56 (60,2%). Terdapat dua alasan yang menjelaskan tentang hubungan antara usia kerja dengan bertahan nya seseorang karyawan di perusahaan yaitu pertama, ada keyakinan yang meluas bahwa komitmen untuk bertahan pada perusahaan merosot dengan meningkatnya usia.Kedua, adalah realita bahwa angkatan kerja menua. (Mathis and Jackson,2019). Hal tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen untuk terus bekerja pada perusahaan merosot dengan makin tuanya seseorang.Oleh karena itu rekrutmen usia produktif akan lebih mudah diterima di PT.KAI Daop 3 Cirebon dibanding usia tua, karena perusahaan berharap ada regenerasi baru agar perusahaan bisa tetap hidup dalam jangka panjang dan retensi karyawan akan terus semakin signifikan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SLTA	65	69,9%
2.	SARJANA	28	30,1%
	Jumlah	93	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Table 4.3 menunjukan bahwa pendidikan karyawan lulusan SLTA sebanyak 65 (69,9%), dan untuk lulusan SARJANA sebanyak 28 (30,1%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak PT.KAI Daop 3 Cirebon didominasi lulusan SLTA sebanyak 65 (69,9%).Karena di perusahaan ini syarat penerimaan calon pekerja minimal pendidikan SLTA sederajat dan juga memiliki nilai plus kalau dari perguruan tinggi mengingat pendidikan sangat lah penting dan mempengaruhi segala aspek.Seperti yang dikemukakan oleh Soekidjo;pendidikan(2019)bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal sehingga menciptakan keputusan karyawan untuk dapat bisa bertahan lebih lama di perusahaan.Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mamahit, 2019) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan komitmen karyawan untuk tetap melanjutkan bertahan di perusahaan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	0-1Tahun	27	29,0%
2.	1-3 Tahun	29	31,2%
3.	3-5 Tahun	37	39,8%
	Total	93	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Table 4.4 menunjukan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 0-1 tahun sebanyak 27 (29,0%), untuk yang 1-3 tahun sebanyak 29(31,2%) dan untuk 3-5 tahun sebanyak 37(39,8%) Dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak PT.KAI Daop 3 Cirebon tahun 2024 didominasi karyawan yang memiliki masa kerja 3 sampai 5 tahun.Hal ini menunjukkan semakin lama karyawan berkerja di organisasi, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan pada perusahaan begitu pun dengan karyawan yang tidak bertahan lama untuk tetap pada perusahaan menunjukkan perusahaan tidak mampu dalam mempertahankan karyawan nya.Dengan sedari dini telah mengetahui masa kerja karyawan maka perusahaan bisa memilih mana karyawan yang memiliki potensi untuk terus bertahan menjadi anggota atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut di kemudian hari.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	Calon Pekerja	27	29,0%
2.	Pelaksana	66	71,0%
	Jumlah	93	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Table 4.5 menunjukan bahwa karyawan yang memiliki jabatan sebagai pelaksana sebanyak 66 (71,0%), dan untuk calon pekerja(yang masih dalam tahap training)sebanyak 27(29,0%) Dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak PT.KAI Daop 3 Cirebon tahun 2024 didominasi karyawan yang masih memiliki golongan jabatan pelaksana dalam kurun waktu kerja ber tahun-tahun untuk pengembangan karier menjadi pengawas, supervisor dan jabatan lainnya cukup tergolong lama dan sulit. Hal ini menunjukkan semakin karyawan mudah dalam naik jabatan maka semakin membuat karyawan untuk mengambil keputusan untuk terus bertahan di perusahaan tersebut sehingga menciptakan retensi karyawan yang tinggi begitu pun jika development dalam pengembangan karier untuk naik jabatan semakin lama dan sulit maka akan membuat karyawan mengambil keputusan untuk lebih mencari pekerjaan lain yang bisa membuat dia berkembang untuk mengembangkan potensi diri nya jika tidak semakin diperbaiki sistem SDM internal nya maka tingkat retensi pun akan semakin rendah.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul. Pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan di PT KAI Daop 3 Cirebon, dimana jumlah 93 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1-5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kusioner, sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi bobot ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, dalam Talakua 2020). Adapun pengukuran bobotnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Pengukuran Kategori

Kategori	Nilai
Sangat Tidak Baik	1,00-1,80
Tidak Baik	1,81-2,60
Cukup Baik	2,61-3,40
Baik	3,41-4,20
Sangat Baik	4,21-5,00

Sumber: Sugiono (2016)

4.3.1 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 93 orang karyawan kontrak di PT KAI Daop 3 Cirebon. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel Komitmen Organisasional

Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Variable X1										
Komitmen Organisasional										
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Resp	Jumlah Skor	Mean	Kriteria
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	9	30	47	6	1	93	319	3,43	Baik
2	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	13	28	46	6	0	93	327	3,52	Baik
3	Saya bersedia melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi	2	11	23	57	0	93	237	2,55	Tidak Baik
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena banyak keuntungan yang didapatkan pada organisasi ini	4	31	21	36	1	93	280	3,01	Cukup Baik
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini karena banyak kontribusi yang telah diberikan	2	6	63	22	0	93	267	2,87	Cukup Baik
6	Saya merasa semangat dan siap untuk berkontribusi secara positif dalam organisasi	15	51	21	6	0	93	354	3,81	Baik

Variable X1										
Komitmen Organisasional										
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Resp	Jumlah Skor	Mean	Kriteria
	ini									
7	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk mampu memajukan organisasi ini	3	21	57	12	0	93	294	3,16	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Komitmen Organisasional (X1) dengan perincian sebagai berikut :

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 2
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 145
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (ragu-ragu) sebanyak 278
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebanyak 178
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 48

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 423 point responden yang menjawab ragu-ragu sampai dengan tidak setuju, dengan demikian sebagian responden belum mampu membangun komitmen yang baik terhadap perusahaan. Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil Table 4.7 :

- 1) Pernyataan 1 : Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,43% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan PT.KAI Daop 3 Cirebon.

- 2) Pernyataan 2 : Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini. Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,52% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa akan sangat bahagia menghabiskan sisa karier nya di PT KAI Daop 3 Cirebon.
- 3) Pernyataan 3 : Saya bersedia melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,55% dengan kriteria tidak baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak tidak bersedia melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan PT KAI Daop 3 Cirebon.
- 4) Pernyataan 4 : Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena banyak keuntungan yang didapatkan pada organisasi ini.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,01% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak cukup merasa sulit untuk meninggalkan PT KAI Daop 3 Cirebon karena banyak keuntungan yang telah didapatkan pada organisasi tersebut.
- 5) Pernyataan 5 : Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini karena banyak kontribusi yang telah diberikan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,87% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden

mengakui bahwasannya karyawan kontrak cukup merasa akan terlalu merugikan untuk meninggalkan PT KAI Daop 3 Cirebon karena banyak kontribusi yang telah diberikan.

- 6) Pernyataan 6 : Saya merasa semangat dan siap untuk berkontribusi secara positif dalam organisasi ini.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,81% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa mampu semangat dan siap untuk berkontribusi secara positif dalam PT KAI Daop 3 Cirebon.
- 7) Pernyataan 7 : Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk mampu memajukan organisasi ini.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,16% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa memiliki tanggung jawab untuk mampu memajukan PT KAI Daop 3 Cirebon.

Berdasarkan rekapitulasi deskriptif variabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap komitmen organisasional memperlihatkan indeks rata - rata sebesar **(3,19%)** yang berarti variabel komitmen organisasional memiliki nilai rata - rata yang cukup baik.Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar **(3,81%)** yang terdapat pada pernyataan **(Saya merasa semangat dan siap untuk berkontribusi secara positif dalam organisasi ini)**. Hal ini menunjukan bahwa karyawan kontrak PT KAI Daop 3 Cirebon memiliki rasa semangat dan siap untuk berkontribusi secara positif

dalam perusahaan. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh tiga nilai terendah sebesar (2,55%) yang terdapat pada pernyataan (**Saya bersedia melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi**). Nilai (2,87%) yang terdapat pada pernyataan (**Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini karena banyak kontribusi yang telah diberikan**). Dan nilai (3,01%) yang terdapat pada pernyataan (**Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena banyak keuntungan yang didapatkan pada organisasi ini**). Hal tersebut menunjukan bahwa kemampuan karyawan dalam menciptakan komitmen organisasional masih harus ditingkatkan untuk itu, upaya yang harus dilakukan dengan cara:

1. **Meningkatkan transparansi dan komunikasi terbuka:** Lakukan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan tentang tujuan, strategi, dan perkembangan organisasi. Berikan informasi yang jelas dan tepat waktu untuk membangun kepercayaan dan rasa memiliki karyawan(Meyer&Allen 2019)
2. **Meningkatkan keterlibatan karyawan:** Libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan berikan mereka kesempatan untuk berkontribusi pada perkembangan organisasi. Hal ini akan meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen mereka(Deci & Ryan, 2018)
3. **Meningkatkan rasa kebersamaan dan komunitas:** Adakan kegiatan dan acara yang membangun rasa kebersamaan dan komunitas di antara karyawan (Darmika,2021)

4.3.2 Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 93 orang karyawan kontrak di PT KAI Daop 3 Cirebon. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel persepsi dukungan organisasi (X2):

Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Variable X2										
Persepsi dukungan organisasi										
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Resp	Jumlah Skor	Mean	Kriteria
1	Saya memperoleh gaji atau insentif yang sesuai dengan hasil kerja saya	24	40	27	2	0	93	365	3,92	Baik
2	Organisasi memberikan kesempatan promosi bagi saya	10	29	36	18	0	93	310	3,32	Cukup Baik
3	Atasan memberikan support positif ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan	24	47	21	1	0	93	373	4,01	Baik
4	Organisasi menghargai ketika saya memberikan pendapat atau gagasan	19	31	41	2	0	93	346	3,72	Baik
5	Saya bisa memenuhi kebutuhan pribadi saya selama bekerja di perusahaan	0	40	48	5	0	93	407	4,38	Sangat Baik
6	Organisasi selalu menghargai	16	33	43	1	0	93	343	3,69	Baik

Variable X2										
Persepsi dukungan organisasi										
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Resp	Jumlah Skor	Mean	Kriteria
	setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan									

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) dengan perincian sebagai berikut :

- 1.Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 1
- 2.Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 29
- 3.Total skor responden yang menjawab nilai 3 (ragu-ragu) sebanyak 216
- 4.Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebanyak 220
- 5.Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 93

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 245 point responden yang menjawab ragu-ragu sampai dengan tidak setuju, dengan demikian sebagian responden merasa belum mendapatkan dukungan organisasi yang cukup di beberapa segi aspek.Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil Table 4.8 :

- 1) Pernyataan 1 : Saya memperoleh gaji atau insentif yang sesuai dengan hasil kerja saya.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,92% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa

memperoleh gaji atau insentif yang sesuai dengan hasil kerja di perusahaan PT.KAI Daop 3 Cirebon.

- 2) Pernyataan 2 : Organisasi memberikan kesempatan promosi bagi saya. Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,33% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa cukup mendapatkan kesempatan promosi di PT KAI Daop 3 Cirebon.
- 3) Pernyataan 3 : Atasan memberikan support positif ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,01% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak PT KAI Daop 3 Cirebon merasakan mendapat support positif dari atasan ketika ada peerjaan yang harus di selesaikan.
- 4) Pernyataan 4 : Organisasi menghargai ketika saya memberikan pendapat atau gagasan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,72% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon menghargai ketika memberikan pendapat maupun gagasan di dalam forum maupun individual.
- 5) Pernyataan 5 : Saya bisa memenuhi kebutuhan pribadi saya selama bekerja di perusahaan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,38% dengan kriteria sangat baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya

karyawan kontrak merasa dapat memenuhi kebutuhan pribadi selama bekerja di PT KAI Daop 3 Cirebon tanpa merasa kekurangan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

- 6) Pernyataan 6 : Organisasi selalu menghargai setiap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,69% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon selalu menghargai setiap kontribusi apapun yang diberikan kepada perusahaan guna mencapai visi misi perusahaan.

Berdasarkan Deskriptif variabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap persepsi dukungan organisasi memperlihatkan indeks rata - rata sebesar (**3,84%**) yang berarti variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai rata-rata yang baik.Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar (**4,38%**) yang terdapat pada pernyataan (**Saya bisa memenuhi kebutuhan pribadi saya selama bekerja di perusahaan**). Hal ini menunjukan bahwa karyawan kontrak merasa kebutuhan pribadi nya bisa di penuhi oleh perusahaan begitupun dengan PT KAI Daop 3 Cirebon sudah mampu memberikan sesuai dengan kinerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi karyawan nya.Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh satu nilai terendah sebesar (**3,33%**) yang terdapat pada pernyataan (**Organisasi memberikan kesempatan promosi bagi saya**). Hal tersebut menunjukan bahwa beberapa aspek dukungan organisasi perlu ditingkatkan dan

di tinjau kembali agar karyawan merasa didukung oleh perusahaan, upaya yang harus dilakukan dengan cara:

- 1. Memperjelas jalur promosi dan kriteria:** Jelaskan secara jelas dan transparan kepada karyawan tentang jalur promosi yang tersedia di organisasi, beserta kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mencapai promosi. (Meyer&Allen 2019)
- 2. Berikan penghargaan dan pengakuan:** Berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dan berpotensi untuk promosi.(Riyani,2022)
- 3. Lakukan evaluasi berkala:** Lakukan evaluasi berkala terhadap program dan kebijakan promosi untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.(Ardana,2019)

4.3.3. Deskriptif Variabel Retensi Karyawan

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 93 orang karyawan kontrak di PT KAI Daop 3 Cirebon. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel retensi karyawan (Y):

Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Retensi Karyawan

Variable Y										
Retensi Karyawan										
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Resp	Jumlah Skor	Mean	Kriteria
1	Terdapat budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan	2	40	37	14	0	93	309	3,32	Cukup Baik

Variable Y											
Retensi Karyawan											
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Resp	Jumlah Skor	Mean	Kriteria	
	karyawan										
2	Organisasi menciptakan peluang untuk mempertahankan karyawan	2	39	47	5	0	93	317	3,41	Baik	
3	Organisasi dapat mengelola karyawan dengan baik yang berorientasi pada hasil	2	41	47	3	0	93	321	3,45	Baik	
4	Organisasi memperhatikan keamanan kerja melibatkan perlindungan terhadap karyawan	26	62	5	0	0	93	393	4,23	Sangat Baik	
5	Organisasi konsisten dalam memberikan pelatihan terhadap karyawannya	6	25	60	2	0	93	314	3,38	Cukup Baik	
6	Organisasi memberikan program bimbingan secara rutin untuk mengembangkan karier	6	27	33	27	0	93	219	3,13	Cukup Baik	
7	Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan keterampilan	8	46	18	21	0	93	320	3,44	Baik	

Variable Y											
Retensi Karyawan											
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Resp	Jumlah Skor	Mean	Kriteria	
8	Perusahaan memberikan penghargaan berupa tunjangan yang kompetitif	5	45	42	1	0	93	333	3,58	Baik	
9	Organisasasi memberikan penghargaan yang berbeda bagi karyawan yang berprestasi	7	22	39	25	0	93	290	3,12	Cukup Baik	
10	Organisasi memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawannya	6	21	62	4	0	93	308	3,31	Cukup Baik	
11	Perusahaan memberikan insentif maupun reward tambahan untuk karyawan	9	40	43	1	0	93	336	3,61	Baik	
12	Saya memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya	23	43	27	0	0	93	368	3,96	Baik	
13	Organisasi memberikan fleksibilitas dalam melaksanakan pekerjaan	9	32	51	1	0	93	328	3,53	Baik	
14	Ruangan, pencahayaan, suhu, kegaduhan, tata ruang dan lingkungan kerja sangat mendukung	12	61	20	0	0	93	364	3,91	Baik	

Variable Y Retensi Karyawan											
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Resp	Jumlah Skor	Mean	Kriteria	
	pekerjaan dan tugas saya										
15	Perusahaan memberikan fasilitas pelengkap bagi karyawannya agar memberikan kemudahan sehingga timbul keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya.	15	63	15	0	0	93	372	4,00	Baik	
16	Saya merasa mendapat perlakuan yang adil atau tidak mengalami diskriminatif	26	51	16	0	0	93	382	4,11	Baik	
17	Saya mendapat dukungan dari atasan terhadap pekerjaan	5	41	47	0	0	93	330	3,55	Baik	
18	Hubungan saya dan rekan kerja terjalin dengan baik	11	78	4	0	0	93	379	4,08	Baik	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Retensi Karyawan (Y) dengan perincian sebagai berikut :

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 0
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 104

- 3.Total skor responden yang menjawab nilai 3 (ragu-ragu) sebanyak 613
- 4.Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebanyak 777
- 5.Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 180

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 717 point responden yang menjawab ragu-ragu sampai dengan tidak setuju, dengan demikian sebagian responden merasa organisasi belum mapu menciptakan retensi karyawan yang baik di perusahaan.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil Table 4.9 :

- 1) Pernyataan 1 : Terdapat budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan karyawan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,32% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa masih belum terlaksana dengan baik budaya perusahaan yang mampu mendukung program pemeilaharaan karyawan di PT.KAI Daop 3 Cirebon.
- 2) Pernyataan 2 : Organisasi menciptakan peluang untuk mempertahankan karyawan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,41% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa cukup mendapatkan kesempatan promosi di PT KAI Daop 3 Cirebon.
- 3) Pernyataan 3 : Organisasi dapat mengelola karyawan dengan baik yang berorientasi pada hasil.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada

pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,45% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasakan PT KAI Daop 3 Cirebon sangat bisa untuk dapat mengelola karyawan dengan baik yang berorientasi pada hasil.

- 4) Pernyataan 4 : Organisasi memperhatikan keamanan kerja melibatkan perlindungan terhadap karyawan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,23% dengan kriteria sangat baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon sangat memperhatikan keamanan kerja melibatkan perlindungan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa aman dengan program K3 maupun perlindungannya perusahaan.
- 5) Pernyataan 5 : Organisasi konsisten dalam memberikan pelatihan terhadap karyawannya.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,38% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa di PT KAI Daop 3 Cirebon cukup konsisten dalam memberikan pelatihan terhadap karyawannya namun terkadang masih tidak stabil konsistensi untuk program pelatihannya.
- 6) Pernyataan 6 : Organisasi memberikan program bimbingan secara rutin untuk mengembangkan karier.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,13% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui

bahwasannya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon cukup dalam memberikan program bimbingan namun belum bisa secara rutin dalam mengembangkan karier yang artinya bahwasanya program ini harus di evaluasi untuk keberlanjutan secara rutin dan bisa merata.

- 7) Pernyataan 7 : Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan keterampilan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,44% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan keterampilan di PT KAI Daop 3 Cirebon.
- 8) Pernyataan 8 : Perusahaan memberikan penghargaan berupa tunjangan yang kompetitif .Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,58% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa mendapatkan penghargaan berupa tunjangan yang kompetitif dari PT KAI Daop 3 Cirebon.
- 9) Pernyataan 9 : Organisasi memberikan penghargaan yang berbeda bagi karyawan yang berprestasi.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,12% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon cukup dalam memberikan penghargaan yang berbeda bagi karyawan yang ber prestasi

yang artinya belum keseluruhan karyawan merasakan mendapatkan penghargaan yang berbeda ketika telah meraih suatu prestasi untuk perusahaan hal ini harusnya ditinjau kembali

- 10) Pernyataan 10 : Organisasi memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan nya.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,31% dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon cukup dalam memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan nya yang artinya hal tersebut belum maksimal diterapkan kepada keseluruh karyawan.
- 11) Pernyataan 11 : Perusahaan memberikan insentif maupun reward tambahan untuk karyawan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,61% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon sudah mampu menerapkan memberikan insentif maupun reward tambahan untuk karyawan nya hal ini belaras upaya untuk meningkatkan retensi karyawan.
- 12) Pernyataan 12 : Saya memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,96% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa memahami seleuruh tugas maupun pekerjaan

yang diberikan oleh PT KAI Daop 3 Cirebon bahwasanya perusahaan sudah mampu menjelaskan secara job description dari setiap unit hingga tidak ada lagi karyawan yang merasa belum paham akan tugas nya.

- 13) Pernyataan 13 : Organisasi memberikan fleksibilitas dalam melaksanakan pekerjaan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,53% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasanya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon sudah bisa melaksanakan pemberian fleksibilitas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga aturan kerja di perusahaan tidak kaku dan akan membuat karyawan merasa nyaman dan tercipta retensi yang meningkat.
- 14) Pernyataan 14 : Ruangan, pencahayaan, suhu, kegaduhan, tata ruang dan lingkungan kerja sangat mendukung pekerjaan dan tugas saya.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,91% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasanya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon sudah mampu menata ruangan, pencahayaan, suhu, kegaduhan, tata ruang sudah sangat baik disertai dengan lingkungan kerja yang sangat mendukung pekerjaan dan tugas sehingga dari aspek lingkungan kerja fisik maupun non fisik sudah sangat baik.
- 15) Pernyataan 15 : Perusahaan memberikan fasilitas pelengkap bagi karyawannya agar memberikan kemudahan sehingga timbul keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya.Dapat dilihat

dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,00% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon memberikan fasilitas pelengkap bagi karyawannya agar memberikan kemudahan sehingga timbul keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya(work-life balance).

- 16) Pernyataan 16 : Saya merasa mendapat perlakuan yang adil atau tidak mengalami diskriminatif.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,11% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa mendapat perlakuan yang adil atau tidak mengalami diskriminasi baik dari segi hubungan dengan karyawan lain maupun dari PT KAI Daop 3 Cirebon.
- 17) Pernyataan 17 : Saya mendapat dukungan dari atasan terhadap pekerjaan.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,55% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa mendapat dukungan dari atasan terhadap pekerjaan dari PT KAI Daop 3 Cirebon sehingga dukungan tersebut menciptakan retensi karyawan dapat meningkat
- 18) Pernyataan 18 : Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan sangat baik.Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,08% dengan kriteria baik, yang

artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan kontrak merasa hubungan dengan rekan kerja di PT KAI Daop 3 Cirebon terjalin dengan baik dengan lingkungan yang positif tanpa menganggap rekan kerja adalah persaingan dengan hubungan antar rekan kerja bisa terhubung dengan baik maka bisa menciptakan retensi karyawan di perusahaan.

Berdasarkan Deskriptif variabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap retensi karyawan memperlihatkan indeks rata - rata sebesar **(3,62%)** yang berarti retensi karyawan memiliki nilai rata-rata yang baik.Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar **(4,23%)** yang terdapat pada pernyataan **(Organisasi memperhatikan keamanan kerja melibatkan perlindungan terhadap karyawan)**. Hal ini menunjukan bahwa karyawan kontrak merasa PT KAI Daop 3 Cirebon sangat memperhatikan keamanan kerja melibatkan perlindungan terhadap karyawan jadi karyawan tidak merasa takut jika terjadi kecelakaan kerja karena perusahaan sudah memiliki SOP K3 yang sangat terjamin dan aman.Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh dua nilai terendah sebesar **(3,13%)** yang terdapat pada pernyataan **(Organisasi memberikan program bimbingan secara rutin untuk mengembangkan karier)** dan nilai sebesar sebesar **(3,12%)** yang terdapat pada pernyataan **(Organisasi memberikan penghargaan yang berbeda bagi karyawan yang berprestasi)** Hal tersebut menunjukan bahwa beberapa aspek retensi karyawan perlu ditingkatkan dan di tinjau kembali agar karyawan terus bertahan pada perusahaan, upaya yang harus dilakukan dengan cara:

1. Mengembangkan program bimbingan karier yang komprehensif:

Ciptakan program bimbingan yang komprehensif untuk membantu karyawan dalam mengembangkan karir mereka. Program ini dapat mencakup mentoring, coaching, dan pelatihan. (Rizki, 2023).

2. Memberikan penghargaan yang berarti bagi karyawan: Pastikan penghargaan yang diberikan memiliki nilai yang berarti bagi karyawan, baik secara finansial maupun non-finansial agar membantu pemeliharaan karyawan.(Riyani,2022)

3. Menanamkan Nilai-Nilai yang Mendukung Pemeliharaan Karyawan:Menekankan pentingnya karyawan dan komunikasikan secara jelas bahwa karyawan adalah aset berharga bagi organisasi dan investasikan dalam pengembangan mereka.(Darmika, 2019)

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini peneliti memberikan kuesioner kepada semua responden dengan memberikan butir pernyataan dimana dasar keputusan yang diambil adalah hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid. Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner (Budi Darma 2021:7).

Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden

sebanyak 93 orang, maka $df = 93 - 2 = 91$. Maka r tabel yang diperoleh adalah : 0.2039. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer (program SPSS : Statistika package for social science) Version 25, dan menghasilkan nilai r hitung setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.535	0.2039	Valid
X1.2	0.631	0.2039	Valid
X1.3	0.498	0.2039	Valid
X1.4	0.700	0.2039	Valid
X1.5	0.242	0.2039	Valid
X1.6	0.629	0.2039	Valid
X1.7	0.528	0.2039	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka kuesioner tentang komitmen organisasional(X1) yang terdiri dari 7 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap pointnya lebih besar dari r_{table} pada taraf 5% yaitu sebesar 0.2039. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 4. 11 Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.803	0.2039	Valid
X2.2	0.853	0.2039	Valid

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.3	0.757	0.2039	Valid
X2.4	0.788	0.2039	Valid
X2.5	0.674	0.2039	Valid
X2.6	0.802	0.2039	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan table 4.11 diatas, maka kuesioner tentang persepsi dukungan organisasi(X2) yang terdiri dari 6 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap pointnya lebih besar dari r_{table} pada taraf 5% yaitu sebesar 0,2039. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 4. 12 Validitas Variabel Retensi Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0.678	0.2039	Valid
Y2	0.638	0.2039	Valid
Y3	0.696	0.2039	Valid
Y4	0.595	0.2039	Valid
Y5	0.643	0.2039	Valid
Y6	0.828	0.2039	Valid
Y7	0.727	0.2039	Valid
Y8	0.715	0.2039	Valid
Y9	0.869	0.2039	Valid

Y10	0.769	0.2039	Valid
Y11	0.698	0.2039	Valid
Y12	0.408	0.2039	Valid
Y13	0.721	0.2039	Valid
Y14	0.362	0.2039	Valid
Y15	0.540	0.2039	Valid
Y16	0.344	0.2039	Valid
Y17	0.647	0.2039	Valid
Y18	0.340	0.2039	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan table 4.12 diatas, maka kuesioner tentang retensi karyawan(Y) yang terdiri dari 18 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap pointnya lebih besar dari r_{table} pada taraf 5% yaitu sebesar 0,2039. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Budi Darma (2021: 17) konsep dalam reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran yang bersifat tetap terpercaya. Pada dasarnya, uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpa dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat atau taraf signifikan dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai Cronbach's Alpha $> > r_{table}$ maka instrumen itu dikatakan

reliabel. Rumus (Arikunto, 2010) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum a_i^2}{\sum a_i^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien alfa

K = Banyaknya butir soal

\sum = Jumlah Varians butir

a_i^2 = Varians Total

uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Sugiyono (2011:231) Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien Korelasi),

Kriteria indeks koefisien reliabel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.13 Tabel Interval Koefisien Relasi

No	Interval koefisien	Kriteria
1	<0,200	Sangat rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1000	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2011:231)

Mengacu pada tabel 4.13 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan komputer berbasis SPSS 25. Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel, Untuk mempermudah dalam penelitian ini, maka penulis sajikan data tersebut dari hasil output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria

Komitmen Organisasional	0,611	Tinggi
Persepsi Dukungan Organisasi	0,871	Sangat Tinggi
Retensi Karyawan	0,910	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan table 4.17 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah Komitmen Organisasional (X1) = 0,611, Persepsi Dukungan Organisasi (X2) = 0,871, dan Retensi Karyawan (Y) = 0,910. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, apabila nilai cronbach alpha > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa X1 0,611 > 0,05, maka instrument Komitmen Organisasional dinyatakan reliable dengan kriteria Tinggi. X2 0,871 > 0,05 maka instrument Persepsi dukungan organisasi dinyatakan reliable dengan kriteria sangat tinggi. Dan Y 0,910 > 0,05 maka instrument retensi karyawan dinyatakan reliable dengan kriteria sangat tinggi. Hasil dari uji reabilitas pada tabel diatas menunjukkan tiga variabel diatas ada di rentang tinggi hingga sangat tinggi, hal ini berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas distribusi data adalah dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan exact test Monte Carlo dalam melakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat confidence level sebesar 95%. Menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan exact test Monte Carlo adalah sebagai berikut:

- a) Apabila probabilitas signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka data yang sedang diuji terdistribusi secara normal.
- b) Apabila probabilitas signifikansi lebih kecil sama dengan 0,05 maka data yang sedang diuji tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.63886481
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.060
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.124 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound .116
		Upper Bound .133

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber:Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan uji normalitas memperoleh nilai Monte Carlo sig. (2-tailed) sebesar 0,124 maka memiliki kesimpulan bahwa data residual dalam uji normalitas one-sample kolmogorov-smirnov test ini berdistribusi normal karena memiliki nilai Monte Carlo sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

4.5.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi apakah

diantara variabel bebas (X) terjadi korelasi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai VIF tidak lebih besar dari 10 ($VIF < 10 / 1-10$), maka dalam model tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujinya :

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Komitmen Organisasional	.460	2.172
	Persepsi Dukungan Organisasi	.460	2.172

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.19 nilai VIF yaitu ($2.172 < 10$) dan nilai tolerance ($0,460 > 0,1$) maka tidak terjadi masalah multikolinearitas

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedaktisitas menunjukkan adanya varian variaabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi gejala ini digunakan metode Park Gleyser. Model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedaktisitas, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig.t > \alpha$. Berikut adalah hasil pengujinya:

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.817	3.405		
	Komitmen Organisasional	-.024	.193	-.019	.901
	Persepsi Dukungan Organisasi	.315	.212	.225	.141

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel output SPSS 25 diatas dapat diketahui :

- Komitmen Organisasional (X1) : $\text{sig} > \alpha (0,901 > 0,05)$ sehingga X1 tidak terjadi gejala heteroskedaktisitas
- Persepsi Dukungan Organisasi (X2) : $\text{sig} > \alpha (0,141 > 0,05)$ sehingga X2 tidak terjadi gejala heteroskedaktisitas

4.5.4 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum.Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.Berikut adalah hasil pengujinya:

**Tabel 4.18 Uji Linearitas X1
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Retensi Karyawan * Komitmen Organisasional	Between Groups	(Combined)	3671.849	10	367.185	17.134	.000
		Linearity	3511.924	1	3511.924	163.874	.000
		Deviation from Linearity	159.925	9	17.769	.829	.491
	Within Groups		1757.312	82	21.431		
		Total	5429.161	92			

Sumber:Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.21 nilai $\text{sig}(0,491 < 0,05)$ dan nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ yaitu ($0,829 < 2,00$) yang artinya memiliki hubungan yang linear antara variabel X1(Komitmen Organisasional) terhadap Y(Retensi Karyawan).

**Tabel 4.19 Uji Linearitas X2
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Retensi Karyawan *	Between Groups	(Combined)	2775.267	8	346.908	10.980	.000
Persepsi Dukungan Organisasi	Linearity		2477.240	1	2477.240	78.409	.000
	Deviation from Linearity		298.026	7	42.575	1.348	.239
	Within Groups		2653.895	84	31.594		
	Total		5429.161	92			

Sumber:Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.22 nilai sig(0,239<0,05) dan nilai Fhitung<Ftabel yaitu (1,348<2.12) yang artinya memiliki hubungan yang linear antara variabel X2(Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap Y(Retensi Karyawan).

4.5.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana, analisis regresi terdiri dari menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga tidak boleh ada korelasi antara pengamatan dan data observasi sebelumnya.

Tabel 4.20 Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.655	4.512	1.770

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Nilai Durbin-Watson pada tabel diatas adalah 1,770. Nilai dL dan dU pada tabel Durbin-Watson dengan alpha 5% dan banyaknya data 93 serta variabel bebas (k) sebanyak 2, masing-masing adalah bernilai (dL) 1,6188 dan (dU) 1,7066.

$$4-dL=4-1.6188=2,381$$

$$4-Du=4-1.7066=2,293$$

$$dU < d < 4 - dU = 1.7066 < 1.770 < 2,381$$

$$dU < d < 4 - dU = 1.7066 < 1.770 < 2,293$$

Dari perhitungan di atas bahwa nilai Durbin-Watson menunjukkan tidak ada atau tidak terjadi nya suatu otokorelasi sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi uji autokorelasi telah terpenuhi atau memenuhi syarat.

4.6 Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample t test dan Anova. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (Anova) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama.untuk menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan nilai sig pada levene's statistic dengan 0,05 (sig > 0,05) Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Komitmen organisasi onal	Based on Mean	1.399	23	67	.145
	Based on Median	.968	23	67	.516
	Based on Median and with adjusted df	.968	23	44.500	.520
	Based on trimmed mean	1.384	23	67	.153
Persepsi	Based on Mean	1.646	23	67	.059
Dukungan	Based on Median	.678	23	67	.850
Organisasi	Based on Median and with adjusted df	.678	23	35.578	.835
	Based on trimmed mean	1.568	23	67	.080

Sumber:Hasil Pengolahan SPSS 25

Hasil uji homogenitas variabel penelitian diketahui nilai F hitung variabel komitmen organisasional 1,399 dengan nilai signifikan 0,145 sedangkan F hitung variabel persepsi dukungan organisasi 1,646 dengan signifikan 0,059. Dari hasil

perhitungan nilai signifikan data variabel komitmen organisasional (X1) ataupun persepsi dukungan organisasi(X2) lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki varians yang homogen.

4.7 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Retensi karyawan (Y), maka persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Retensi Karyawan

X1 = Komitmen Organisasional

X2 = Persepsi Dukungan Organisasi

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (kemampuan komunikasi dan kemampuan adaptasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi berganda di dapat tabel sebagai berikut.

Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.009	7.730		.045
	X1	.754	.347	.238	2.176
	X2	1.558	.424	.402	3.677

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.20 hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$Y = 13,009 + 0,754 + 1.558$. Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 13,009 yang berarti jika variabel Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai nilai = 0 maka nilai Retensi Karyawan adalah 13,009. Nilai a sebesar 13,009 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel retensi karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel komitmen organisasional (X_1) dan variabel persepsi dukungan organisasi, jika variabel independen tidak ada maka retensi karyawan tidak mengalami perubahan. Dilihat dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki angka yang signifikan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional (X_1) adalah 0,754 yang berarti jika variabel komitmen organisasional meningkat 1 kali dan nilai komitmen organisasional memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,754 yang berarti menunjukkan arah hubungan positif antara komitmen organisasional dengan retensi karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan variabel komitmen organisasional dapat menaikkan juga retensi karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi (X_2) adalah 1,558 yang berarti jika variabel persepsi dukungan organisasi meningkat 1

kali dan nilai persepsi dukungan organisasi memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai retensi karyawan akan meningkat sebesar 1,558 yang berarti menunjukkan arah hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan retensi karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan variabel persepsi dukungan organisasi dapat menaikkan juga retensi karyawan.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu Komitmen Organisasional (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasional (X2) terhadap variabel dependen yaitu Retensi Karyawan (Y). Berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.323	6.385

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen

Organisasional

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukan hasil output *model summary* diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,431 cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,581^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,337$$

Hal ini menunjukan bahwa persentase pengaruh variabel Komitmen Organisasional(X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap Retensi Karyawan sebesar 33,7%. Sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8.2 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji T adalah sebagai berikut:

- H_0 : Di Tolak Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.
- H_a : Diterima Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

$$T_{tabel} = df = n-k = (df = 93-2 = 91) ==> 1,665$$

Tabel 4.24 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.009	7.730		1.683 .045
	X1	.754	.347	.238 2.176	.032
	X2	1.558	.424	.402 3.677	.000

Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

A. Hasil pengujian pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan:

Berdasarkan tabel 4.22 diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,176

dan t-tabel 1,665 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,176 > 1,665$ serta diperoleh nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_1 diterima. Jadi variabel Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan.

B. Hasil pengujian pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan:

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,677 dan t-tabel 1,665 sehingga dapat disimpulkan bahwa $3,677 > 1,665$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat simpulkan H_0 ditolak, H_2 diterima. Jadi variabel Persepsi Dukungan Organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

4.8.3 Uji F(Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kualitas pelayanan dan variasi produk terhadap keputusan pembelian secara bersama - sama (simultan). Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji f adalah sebagai berikut:

H_0 : Ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

H_a : Diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

untuk menghitung besarnya F_{tabel} dengan signifikansi 0,05 df1 (jumlah variabel-1) atau $3 - 1 = 2$. Kemudian derajat kebebasan df2 ($n-k-1$) atau $93 - 2$

$- 1 = 90$. Maka hasil yang diperoleh untuk F tabel adalah 3,10. Berikut ini adalah output menggunakan SPSS 25.0 for windows:

Tabel 4.25 Hasil Uji Simultan(Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1868.240	2	934.120	22.916	.000 ^b
	Residual	3668.685	90	40.763		
	Total	5536.925	92			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 22,916 dan nilai F tabel sebesar 3,10 dengan membandingkan nilai Fhitung > Ftabel, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap retensi karyawan di PT KAI Daop 3 Cirebon. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,00 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT KAI Daop 3 Cirebon.

4.9 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menggunakan dua variabel bebas (Independent) yaitu Komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi dengan menggunakan variabel (dependent) terikat yaitu retensi karyawan. Hasil masing-masing independen terhadap variabel dependen dapat dianalisis sebagai berikut :

4.9.1 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan

Komitmen organisasional merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional seorang karyawan, semakin rendah kemungkinan ia akan meninggalkan perusahaan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional menciptakan ikatan emosional dan psikologis yang kuat antara karyawan dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi, terlibat dalam pekerjaan, dan memiliki keinginan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasional dapat dianggap sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan upaya retensi karyawan(Darmika,2019)

Komitmen organisasional mempengaruhi retensi karyawan melalui beberapa mekanisme. Pertama, karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka sehingga akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.Kedua, karyawan yang berkomitmen tinggi juga cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dengan begitu karyawan memutuskan untuk tidak mencari pekerjaan baru.Ketiga, karyawan yang berkomitmen tinggi lebih mampu untuk bisa bertahan terhadap organisasi dan cenderung mempertahankan hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan.

Dengan penelitian yang dilakukan, komitmen organisasional di PT KAI Daop 3 Cirebon bisa dikatakan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden saat melakukan mengisi kuesioner masih ada pernyataan dengan kriteria jawaban dari responden

belum baik seperti bersedia melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi serta tidak terlalu rugi jika harus keluar dari perusahaan.Hal ini dapat menurunkan retensi karyawan akibat kurangnya komitmen pada karyawan(Ryan, 2021).

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada kuesioner variable komitmen organisasional (X1), nilai rata-rata skor terendah sebesar (3,19%) berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi tersebut yang terdapat pada pernyataan “saya bersedia melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi” Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dijalini dalam lingkungan PT KAI Daop 3 Cirebon belum terjadi sangat maksimal dan mengindikasikan adanya celah dalam tingkat komitmen organisasional karyawan PT KAI Daop 3 Cirebon. Ini bisa menjadi sinyal kurangnya rasa memiliki atau keterlibatan emosional dengan tujuan organisasi.Selain itu, dikarenakan juga kurangnya motivasi untuk melakukan usaha di luar kewajiban normal dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya penghargaan atas kinerja, kurangnya kesempatan untuk berkembang, atau ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dan Skor rendah ini juga bisa mengindikasikan kurangnya kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Jika karyawan tidak merasa dipercaya atau dihargai, mereka cenderung kurang bersedia untuk memberikan kontribusi tambahan. Hasil yang signifikan ini disebabkan oleh indikator karyawan memiliki rasa bahwa harus berada di perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT KAI Daop 3 Cirebon menunjukkan hasil bahwasannya variabel komitmen organisasional terdapat pengaruh secara

positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rose dan Raja (2016), Dewi dan Riana (2019) serta Darmika dan Sriathi(2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.Hal ini berarti semakin terbentuknya rasa komitmen organisasional pada karyawan maka akan semakin kuat keinginan karyawan untuk tetap berada pada perusahaan untuk itu perusahaan harus tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi sehingga retensi karyawan tetap terjaga bahkan meningkat.

4.9.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan

Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini memainkan peran penting dalam membentuk ikatan psikologis antara karyawan dengan organisasi. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan di organisasi. Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi retensi karyawan melalui beberapa mekanisme. Pertama, karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Kedua, persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional yang kuat akan menciptakan ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Ketiga, persepsi dukungan organisasi juga dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Stres kerja yang tinggi seringkali menjadi penyebab utama karyawan memutuskan untuk mencari pekerjaan baru. Tingginya

tingkat retensi karyawan memiliki banyak manfaat bagi organisasi. Pertama, dapat mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.Kedua, dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan yang sudah berpengalaman cenderung lebih efisien. Ketiga, dapat menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan kualitas layanan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan, seperti memberikan pelatihan kepemimpinan kepada atasan, menyusun kebijakan yang lebih adil, dan membangun kultur organisasi yang positif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, persepsi dukungan organisasi di PT KAI Daop 3 Cirebon dapat dikatakan belum semua karyawan merasakan dukungan organisasi dengan baik seperti perusahaan belum memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan.Hal ini dapat menurunkan retensi karyawan dan dapat membuat tujuan perusahaan tidak tercapai. Oleh sebab itu PT KAI Daop 3 Cirebon harus memperhatikan kembali dukungan organisasi agar dapat meningkatkan retensi karyawan yang maksimal. Hal ini didukung oleh pendapat menurut (Mardhani, 2022)persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada kuesioner variable persepsi dukungan organisasi(X2), nilai rata-rata skor terendah sebesar (3,33%) berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi tersebut yang terdapat pada pernyataan “organisasi memberikan kesempatan promosi bagi saya” Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mendapatkan suatu kesempatan promosi dari PT KAI Daop 3 Cirebon.Ini memberikan bukti nyata bahwa memang dukungan organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan agar dapat meningkatkan retensi karyawan.

Keberhasilan suatu retensi karyawan dari perusahaan merupakan salah satu *output* dari dukungan organisasi yang bagus. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT KAI Daop 3 Cirebon menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Agoes (2016) serta Darmika dan Sriathi(2019), menyatakan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.Hal ini menunjukan bahwa semakin perusahaan menghargai kontribusi serta peduli dengan kesejahteraan karyawan maka akan semakin besar pengaruhnya kepada karyawan untuk tetap semangat dalam bekerja dan menjadi motivasi karyawan untuk tetap berada pada perusahaan sehingga retensi karyawan dapat dipertahankan.

4.9.3 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan

Organisasional terhadap Retensi Karyawan

Komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi adalah dua konsep yang saling terkait dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku karyawan, khususnya dalam hal retensi. Komitmen organisasional merupakan ikatan psikologis yang mengikat seorang karyawan pada organisasinya, sedangkan persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kedua konsep ini saling mempengaruhi dan bersama-sama dapat meningkatkan retensi karyawan. Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih merasa dihargai dan terikat dengan

organisasi. Hal ini akan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi dan kurang berniat untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, komitmen organisasional yang tinggi juga dapat memperkuat persepsi dukungan organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih positif dalam menafsirkan tindakan organisasi, sehingga memperkuat keyakinan mereka bahwa organisasi peduli terhadap mereka, komitmen organisasional maupun persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih loyal dan kurang berniat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dikarenakan mereka merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi dan melihat masa depan mereka di perusahaan. Selain itu, karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang juga berkontribusi pada peningkatan retensi. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT KAI Daop 3 Cirebon menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmika dan Sriathi (2019) serta Ferdiana Shinta, dkk (2023) menunjukkan hasil bahwa berdasarkan hasil Uji F mengatakan bahwa komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasional yang dimiliki serta semakin besar dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan retensi. Karyawan yang merasa terikat secara emosional

dengan organisasi dan didukung dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk tetap setia kepada perusahaan, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada strategi untuk meningkatkan kedua faktor ini, seperti melalui program pelatihan dan pengembangan serta penghargaan dan pengakuan yang adil.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan di PT KAI Daop 3 Cirebon maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. Berdasarkan tabel sebelumnya diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,812 dan t-tabel 1,665 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,176 > 1,665$ serta diperoleh nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_1 diterima. Jadi variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
2. Berdasarkan tabel sebelumnya diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,948 dan t-tabel 1,665 sehingga dapat disimpulkan bahwa $3,677 > 1,665$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat simpulkan H_0 ditolak, H_2 diterima. Jadi variabel persepsi dukungan organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 22,916 dan nilai Ftabel sebesar 3,10 dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap retensi karyawan di PT KAI Daop 3 Cirebon.

5.2 Saran

A. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan bagi perusahaan untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan. Pertama, perusahaan perlu fokus pada upaya meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi lebih serta memberi kepercayaan penuh atas pekerjaan yang dilakukan selain itu dapat memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Kedua, perusahaan juga perlu memperhatikan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Dengan memberikan dukungan yang nyata kepada karyawan, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan kesempatan untuk tumbuh secara profesional, serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, maka persepsi dukungan organisasi akan meningkat. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada tingkat retensi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap program-program yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental, untuk meningkatkan retensi dengan cara mewujudkan kenyamanan dan kepuasan kerja mampu serta menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang positif dan mendukung mampu meningkatkan retensi karyawan. Dengan menerapkan saran-saran di atas, perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi karyawan, serta pada akhirnya meningkatkan tingkat retensi karyawan.

B. Bagi Akademis

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, pengaruh komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan menunjukkan angka 33,7% yang artinya masih memberikan kontribusi pengaruh kecil terhadap penelitian. Hal ini menggambarkan masih terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi retensi karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini lokasi penelitian yang digunakan adalah BUMN, penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya tidak menggunakan lokasi penelitian yang sama. Lokasi penelitian yang berbeda dapat digunakan seperti karyawan swasta, pegawai bank, dan sebagainya. Selain itu penggunaan sampel pada penelitian ini adalah karyawan kontrak saran selanjutnya dapat melibatkan karyawan tetap juga sebagai sampel penelitian. Sehingga mendapatkan hasil yang bervariasi dan dapat dijadikan perbandingan bagi penelitian ini.

Sebaiknya pada penelitian berikut hendaknya perlu melakukan pengkajian dan pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Selain itu peneliti juga dapat mengembangkan metode penelitian dengan cara wawancara terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada kuesioner dengan jawaban yang telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriati, I. G. A. W., Martini, I. A. O., Sutrisni, E., & Wismawan, M. E. T. (2023). Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 12(1), 1-10.
- Akbar Andy Soenanta Maruf and Sariwulan RD Tuty(2020) The effect of job satisfaction and organizational commitment to employee retention in a lighting company. *Issues in Business Management and Economics* Vol.8 (4), pp. 97-103 October, 2020
- Akbar Andy Soenanta Maruf and Sariwulan RD Tuty(2020) The effect of job design and organizational commitment to employee retention in a lighting company. *Linguistic and culture Review*,5(S3), 1161-1171.
- Arasanmi Christopher N and Krishna Aiswarya (2022) Employer branding: perceived organisational support and employee retention – the mediating role of organisational commitment. emerald publishing limited, issn 0019-7858 industrial and commercial training Aleem
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Barimbang, H. M. (2023). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT Sehat Cerah Indonesia.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139-151.
- Busro, M. (2019). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Darmika & Sriathi, 2019 Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana (2019) 8(7) 4153
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of business and management*, 14(2), 8-16.
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 7836–7862
- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). Analisis pengaruh penghargaan dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja

- sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Perum LPPNPI Airnav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95.
- Efendi, F. S. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos), Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Perusahaan Forde Indonesia Jakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Nasional).
- Ferdiana Shinta, Khan Zafar dan Ray Samrat (2023) Investigating the Impact of Career Development, Organizational Commitment, and Organizational Support on Employee Retention *Journal of Management Studies and Development*. Vol. 2, No. 02, pp. 117-128.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies, DA. (2018). Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem. Edisi kedua. Terjemahan Illion: WB Saunders Company.
- Gunawan, A. N. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Yang Bertanggungjawab Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200-215.
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62-66.
- Krisnadi, R. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai PT Pos Indonesia Di Kota Bandar Lampung).
- Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori).
- Lestari, N. W. E. (2019). Peningkatan Employee Training, Dan Self-Efficacy Terhadap Employee Performance PT Cipta Nirmala Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 562–572.
- Marbun, H. S., & Jufrizien, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Mardhani Komang Kristya dan Dewi AA Sagung Kartika (2022). Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan

- Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsu Bhakti Rahayu Denpasar. E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 1, 2022 : 150-169 ISSN : 2302-8912.
- Martini, L., & Wajdi, M. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus: Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mathis Robert L., and Jackson John H. (2016). Human Resource Management, Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2013). TCM employee commitment survey academic users guide. University of Western Ontario.
- Panca, A.R., Purusan, N.A., Aqmala,D., Wibowo, M.E.S (2024) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang.Jurnal Economics and Digital Business Review. Volume 5 Issue 1 (2024) Pages 139 – 152.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (2011). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Pratama, F. N., Faturohman, S. A., Akbar, A., Fahrurrozi, O. V., & Muksin, A. (2023).Analisis Teori Organisasi Membangun Komitmen Organisasi. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi, 2(1), 1-10.
- Purbarini, A. H. (2021). Analisis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Peningkataan Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kud Sri Tanjung Desa Krai).
- Putri, E., & Praningrum, P. (2023). Analisis PLS-SEM dalam menghitung pengaruh kompetensi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan dimediasi komitmen organisasi. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 12(2), 108-115.
- Ragupathi, K. 2019. Virtually Vygotsky: Using Technology to Scaffold Student Learning: By Adrian Lee. *Technology in Pedagogy*, 20, 1-9.
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh manajement talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. bpr bank daerah lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419-429.
- Rahmayani, W. E., & Wikuningrum, T. (2022). Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71-85.
- Resseffendi, E.T. (2010). Dasar-Dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non

Eksakta Lainnya. Bandung: Tarsito

- Riyani Fitri Anis dan Azizah Nur Siti(2022) Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan.Thesis Universitas perbangsa karawang.
- Rhoades, L. and R. Eisenberger. (2002). "Perceived organizational support: a review of the literature." *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16 terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- Rose, Swapna and Raja, K. G. (2016). Role of HR Practices, Job Satisfaction, and Organization Commitment in Employee Retention. *CLEAR International Journal of Research in Commerce and Management*. 7(10), 1-3.
- Rozantilia, Rizki (2021). Pengaruh Komitmen Continuance Dan Work Engagement Terhadap Employee Retention Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- Ryan Anggriawan, (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support terhadap Retensi Karyawan (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120-128.
- Sholeh, Abdul, Rahman. 2018. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Pada Pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya. Surabaya: Skripsi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Sigit dan Afdilki, A. (2021). Pengaruh Perceived Support Organization (Persepsi Dukungan Organisasi) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sugiyono (2015) Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: CV. Alfabet. Simamora, H. (2006).
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182-193.
- Suta I Gede Manik Aditya Budi dan Ardana I Komang(2019)Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*,Vol.8,No.2, 2019: 8047.<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p18>

- Suzana Widiyanti, Nunung(2020). Pengaruh Budaya Organisasi Credo Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pt. Johnson & Johnson Indonesia Divisi Medical) (Doctoral Dissertation, Stie Malangkucecwara).
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2021). Technopreneurship intention among nonbusiness students: A quantitative assessment. World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 17(3), 502-514.
- Swambawa, I. B. G. P., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Tuna, S.N.H., Trang I& Soepeno,D (2024) Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Bahana Security System Cabang manado.Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 4 No 6 Tahun 2024.
- Untari, N., & Rani, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaswati Denpasar).
- 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).
- Widagdo, T. H. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pt Ungaran Sari Garment. Jibaku: Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 4(1), 1-18.
- Widarjono,A.2018.Ekonometrika(5thed.).UPPSTIMYKPN.

LAMPIRAN

Surat Perizinan Penelitian



Nomor : KE.105/IV/8/DO.3-2024
 Sifat : Terbuka Untuk Umum
 Lampiran : —

30 April 2024

Yth.
 Dr. Asep Gunawan, M.Si.
 Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon
 Jalan Tuparev No. 70 Cirebon

Perihal : Persetujuan Izin Penelitian Universitas Muhammadiyah Cirebon

1. Menindaklanjuti surat saudara Nomor : 666/1.b/UMC-DK.FE/III/2024 tanggal 15 Maret 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian.
2. Diberitahukan dengan hormat bahwa permohonan tersebut atas nama mahasiswa di bawah ini :

NAMA	NIM	TEMPAT PENELITIAN
MAHASTRI NURJANNAH	200111147	DAOP 3 CIREBON

3. Dapat kami setujui terhitung mulai tanggal 30 April s.d 30 Agustus 2024 dengan syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero);
 - b. Memakai pakaian kerja dan APD sesuai standar di tempat Penelitian;
 - c. Untuk dapat mematuhi semua protokol kesehatan di Unit tempat penelitian dan bertanggung jawab terhadap kondisi kesehatannya sendiri;
 - d. Selama menjalani penelitian tidak disediakan akomodasi;
 - e. Perihal mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian agar Mendownload/Mengunduh serta Mengisi Surat Pernyataan Magang/PKL dan ditandatangani dengan materai Rp. 10.000,- (terlampir).
4. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT Kereta Api Indonesia (Persero)
 DAOP 3 Cirebon
 a.n. Manager Sumber Daya Manusia Dan Umum,



ANDIKA GAUTAMA

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

www.kai.id



Dokumentasi Sebar Kuesioner ke Karyawan Kontrak PT.KAI Daop 3 Cirebon



Coding Sheet Variabel X1 Komitmen Organisasional

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
1	4	5	4	4	3	5	4	29
2	4	3	4	4	3	4	4	26
3	3	4	3	4	3	4	4	25
4	3	3	2	5	3	4	4	24
5	4	3	3	3	4	3	3	23
6	3	3	2	3	2	4	3	20
7	3	5	2	3	2	4	2	21
8	4	3	2	2	3	2	3	19
9	5	3	2	4	3	3	3	23
10	4	4	3	2	2	4	3	22
11	3	4	2	2	3	3	4	21
12	4	3	2	2	3	3	3	20
13	3	4	3	4	2	4	2	22
14	2	3	2	2	3	4	3	19
15	3	4	2	2	3	5	3	22
16	4	3	2	3	2	4	3	21
17	3	5	3	4	2	3	4	24
18	2	3	2	3	3	5	3	21
19	3	5	2	4	3	3	2	22
20	3	3	2	2	3	4	3	20
21	3	4	3	3	4	4	3	24
22	3	2	2	4	3	3	4	21
23	4	3	2	2	3	3	3	20
24	3	3	4	3	3	4	4	24
25	3	4	2	3	3	4	3	22
26	1	3	3	2	3	4	3	19
27	3	4	2	4	3	3	3	22
28	3	2	2	2	5	4	5	23
29	3	4	2	2	2	4	2	19
30	3	4	2	1	3	3	3	19
31	4	3	2	3	3	4	4	23
32	3	3	2	2	3	4	3	20
33	2	3	2	2	5	3	3	20
34	5	3	3	2	3	3	2	21
35	4	3	5	2	3	4	2	23
36	4	3	2	2	2	4	3	20
37	3	3	2	4	3	5	4	24
38	3	3	2	2	3	4	3	20

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
39	4	3	4	2	3	3	3	22
40	3	3	2	2	3	4	3	20
41	3	4	5	2	3	4	3	24
42	5	3	2	2	3	4	3	22
43	4	3	2	2	3	4	3	21
44	3	2	4	2	3	4	3	21
45	3	3	2	2	3	4	3	20
46	5	4	2	3	3	4	3	24
47	3	3	2	2	3	4	3	20
48	4	3	2	3	3	4	3	22
49	4	3	3	2	3	4	3	22
50	3	4	2	4	3	4	3	23
51	3	3	2	2	3	4	2	19
52	5	3	3	4	3	4	3	25
53	4	4	2	4	2	5	3	24
54	3	3	2	2	3	2	3	18
55	5	4	2	3	4	4	3	25
56	2	3	2	2	3	3	3	18
57	3	5	4	3	3	5	3	26
58	3	4	3	5	3	4	3	25
59	3	5	3	4	3	5	3	26
60	4	4	2	3	3	5	2	23
61	4	4	3	4	2	5	3	25
62	3	3	2	2	2	4	2	18
63	3	4	2	4	2	4	4	23
64	5	4	2	4	3	4	4	26
65	4	3	3	4	2	4	3	23
66	3	2	2	2	3	3	3	18
67	3	3	2	3	3	3	2	19
68	4	4	3	4	2	4	4	25
69	3	3	2	4	3	4	3	22
70	3	3	2	3	2	3	2	18
71	3	4	2	4	3	4	4	24
72	4	3	3	4	2	4	3	23
73	4	4	3	4	3	4	3	25
74	3	4	2	5	3	5	4	26
75	4	5	3	4	2	4	3	25
76	4	5	4	4	3	3	3	26
77	3	2	4	2	2	3	3	19
78	4	3	4	4	3	5	4	27

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
79	4	3	3	4	3	5	4	26
80	3	4	3	3	3	4	4	24
81	5	4	4	4	3	4	4	28
82	3	3	2	3	2	4	2	19
83	2	3	2	3	2	3	3	18
84	3	3	2	3	2	3	3	19
85	4	5	3	4	3	5	4	28
86	5	4	2	3	3	4	5	26
87	2	2	2	2	3	2	3	16
88	4	5	4	3	4	5	3	28
89	2	3	2	2	3	3	3	18
90	4	5	2	5	4	4	4	28
91	4	4	3	4	3	5	4	27
92	3	2	2	2	2	2	3	16
93	3	4	3	2	3	4	3	22

Coding Sheet Variabel X2 Persepsi Dukungan Organisasi

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	4	3	4	3	4	3	21
2	2	3	3	3	4	3	18
3	4	4	4	3	4	3	22
4	3	2	4	3	4	3	19
5	3	4	4	4	4	3	22
6	3	2	4	2	4	3	18
7	4	4	3	4	4	4	23
8	4	3	4	4	4	4	23
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	4	4	5	5	28
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	4	5	5	28
13	4	4	5	5	4	4	26
14	5	5	5	4	5	5	29
15	4	4	5	5	4	4	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	3	3	3	4	3	19
21	5	4	4	4	5	4	26
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	2	3	3	4	3	18
24	4	2	3	3	4	3	19
25	4	3	3	3	5	3	21
26	3	4	4	3	5	3	22
27	3	3	4	3	4	3	20
28	2	2	3	3	4	4	18
29	3	3	4	3	4	3	20
30	3	2	4	3	4	3	19
31	4	2	3	4	3	3	19
32	4	4	5	4	5	4	26
33	3	3	4	4	5	3	22
34	4	3	3	3	4	3	20
35	5	4	5	5	5	5	29
36	4	5	5	4	5	5	28
37	4	3	3	3	4	4	21
38	3	3	4	3	4	4	21
39	3	2	3	3	4	3	18
40	4	3	3	2	5	3	20
41	4	3	4	4	5	5	25
42	3	3	4	3	5	3	21
43	3	2	3	4	4	3	19
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	4	3	4	4	21
46	4	3	4	3	5	4	23
47	5	4	4	3	4	3	23
48	4	2	2	3	4	3	18
49	4	3	4	3	5	3	22
50	4	4	5	3	4	4	24

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
51	4	3	4	3	5	4	23
52	3	3	4	3	4	3	20
53	4	3	4	5	5	4	25
54	4	2	3	3	5	3	20
55	4	3	3	4	4	4	22
56	5	5	5	5	5	5	30
57	3	3	4	3	5	3	21
58	3	3	4	4	4	4	22
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	4	4	5	4	25
61	5	4	5	5	5	5	29
62	4	3	5	3	4	4	23
63	5	5	5	3	5	5	28
64	4	3	3	3	4	3	20
65	5	3	4	4	4	5	25
66	3	4	5	4	3	2	21
67	4	3	4	4	5	3	23
68	5	3	4	4	5	4	25
69	5	4	5	5	5	5	29
70	5	4	5	5	5	3	27
71	5	3	5	5	5	4	27
72	3	2	3	4	4	4	20
73	4	3	4	4	4	3	22
74	4	3	3	3	4	3	20
75	3	2	4	3	3	3	18
76	4	3	3	5	5	3	23
77	5	5	5	5	5	5	30
78	4	4	5	5	5	4	27
79	5	4	5	4	5	4	27
80	4	4	4	5	5	4	26
81	3	2	4	3	4	3	19
82	3	3	4	3	4	4	21
83	3	2	4	3	3	3	18

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
84	5	4	5	5	5	5	29
85	5	4	5	5	5	4	28
86	3	3	3	3	4	3	19
87	5	4	4	3	4	3	23
88	4	3	3	3	4	3	20
89	5	4	5	5	5	3	27
90	4	3	4	4	5	4	24
91	5	2	4	4	4	3	22
92	3	2	4	3	4	3	19
93	3	2	4	3	3	3	18

Coding Sheet Variabel Y Retensi Karyawan

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y
1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	69
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74
4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	54
5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	62
6	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	60
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	72
8	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	3	78
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	85
10	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73

13	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	81
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	76
15	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	77
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
19	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	80
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	76
21	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	68
22	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	58
23	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	61
24	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	61
25	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	60
26	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	59
27	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	61
28	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	57
29	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	60
30	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	67
31	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	65
32	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	55
33	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	65
34	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	68

57	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	65
58	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	57
59	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	68
60	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	60
61	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	57
62	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	56
63	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	72
64	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	56
65	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	71
66	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	62
67	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	64
68	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	4	56
69	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	67
70	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	58
71	3	4	4	5	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	61
72	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	67
73	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	63
74	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	73
75	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	81
76	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	5	3	60
77	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	61
78	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	67

79	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	69
80	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	55
81	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	75
82	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	63
83	3	3	3	5	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	5	3	60
84	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	62
85	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	54
86	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	85
87	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	63
88	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	57
89	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	74
90	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	62
91	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	58
92	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4	73
93	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	54

Hasil Uji Validitas X1 Komitmen Organisasional

Correlations									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	.193	.197	.249*	.010	.168	.145	.535**
	Sig. (2-tailed)		.064	.058	.016	.924	.108	.166	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
P2	Pearson Correlation	.193	1	.204*	.449**	-.019	.386**	.069	.631**
	Sig. (2-tailed)	.064		.049	.000	.855	.000	.508	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
P3	Pearson Correlation	.197	.204*	1	.129	.026	.228*	.091	.498**
	Sig. (2-tailed)	.058	.049		.220	.805	.028	.388	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
P4	Pearson Correlation	.249*	.449**	.129	1	-.094	.364**	.359**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.220		.372	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
P5	Pearson Correlation	.010	-.019	.026	-.094	1	.022	.274**	.242*
	Sig. (2-tailed)	.924	.855	.805	.372		.834	.008	.019
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
P6	Pearson Correlation	.168	.386**	.228*	.364**	.022	1	.206*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.108	.000	.028	.000	.834		.047	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
P7	Pearson Correlation	.145	.069	.091	.359**	.274**	.206*	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.166	.508	.388	.000	.008	.047		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
TOTAL	Pearson Correlation	.535**	.631**	.498**	.700**	.242*	.629**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.019	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas X2 Persepsi Dukungan Organisasional

Correlations								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.617**	.469**	.571**	.525**	.566**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
P2	Pearson Correlation	.617**	1	.631**	.552**	.493**	.632**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
P3	Pearson Correlation	.469**	.631**	1	.555**	.370**	.512**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
P4	Pearson Correlation	.571**	.552**	.555**	1	.427**	.557**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
P5	Pearson Correlation	.525**	.493**	.370**	.427**	1	.481**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
P6	Pearson Correlation	.566**	.632**	.512**	.557**	.481**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
TOTAL	Pearson Correlation	.803**	.853**	.757**	.788**	.674**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Y Retensi Karyawan

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	.383**	.396**	.357**	.466**	.587**	.504**	.460**	.587**	.430**	.482**	.358**	.362**	.088	.202	.146	.446**	.172	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.399	.052	.161	.000	.099	.000		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P2	Pearson Correlation	.383**	1	.600**	.401**	.342**	.513**	.391**	.392**	.531**	.528**	.427**	.273**	.428**	.067	.272**	.153	.293**	.224*	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.523	.008	.143	.004	.031	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P3	Pearson Correlation	.396**	.600**	1	.561**	.430**	.449**	.338**	.402**	.568**	.603**	.463**	.316**	.526**	.175	.349**	.285**	.332**	.176	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.094	.001	.006	.001	.092	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P4	Pearson Correlation	.357**	.401**	.561**	1	.193	.341**	.363**	.391**	.489**	.539**	.425**	.218*	.444**	.028	.321**	.236*	.322**	.278**	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.063	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000	.789	.002	.023	.002	.007	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P5	Pearson Correlation	.466**	.342**	.430**	.193	1	.660**	.405**	.323**	.547**	.491**	.340**	.150	.434**	.345**	.297**	.235*	.362**	.101	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.063	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.152	.000	.001	.004	.024	.000	.335	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P6	Pearson Correlation	.587**	.513**	.449**	.341**	.660**	1	.708**	.525**	.740**	.584**	.540**	.203	.638**	.266**	.501**	.120	.466**	.213*	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.051	.000	.010	.000	.252	.000	.040	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P7	Pearson Correlation	.504**	.391**	.338**	.363**	.408**	.708**	1	.589**	.636**	.391**	.426**	.170	.514**	.150	.304**	.254*	.494**	.231*	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.104	.000	.153	.003	.014	.000	.026	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P8	Pearson Correlation	.460**	.392**	.402**	.391**	.323**	.525**	.589**	1	.566**	.461**	.626**	.273**	.557**	.171	.248*	.271**	.455**	.354**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.100	.016	.009	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P9	Pearson Correlation	.587**	.531**	.568**	.489**	.547**	.740**	.636**	.566**	1	.784**	.579**	.239*	.571**	.332**	.532**	.124	.526**	.311**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.001	.000	.236	.000	.002	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P10	Pearson Correlation	.430**	.528**	.603**	.539**	.491**	.584**	.391**	.461**	.784**	1	.493**	.230*	.523**	.410**	.491**	.195	.360**	.200	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.000	.061	.000	.054	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P11	Pearson Correlation	.482**	.427**	.463**	.426**	.340**	.540**	.426**	.626**	.579**	.493**	1	.185	.492**	.135	.310**	.190	.503**	.272**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.076	.000	.197	.003	.069	.000	.008	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P12	Pearson Correlation	.358**	.273**	.316**	.218*	.150	.203	.170	.273**	.239*	.230*	.185	1	.196	.219*	.078	.142	.276**	.048	.408**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.002	.035	.152	.051	.104	.008	.021	.027	.076	.059	.035	.460	.173	.007	.645	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P13	Pearson Correlation	.362**	.428**	.526**	.444**	.434**	.638**	.514**	.557**	.571**	.523**	.492**	.196	1	.142	.361**	.184	.506**	.212*	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.059	.000	.175	.000	.078	.000	.041	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P14	Pearson Correlation	.088	.067	.175	.028	.349**	.266**	.150	.171	.332**	.410**	.135	.219*	.142	1	.457**	.004	.261*	.113	.362**
	Sig. (2-tailed)		.399	.523	.094	.789	.001	.010	.153	.100	.001	.000	.197	.035	.175	.000	.970	.012	.282	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P15	Pearson Correlation	.202	.272**	.349**	.321**	.297**	.501**	.304**	.248*	.532**	.491**	.310**	.078	.361**	.457**	1	.086	.254*	.096	.540**
	Sig. (2-tailed)		.052	.008	.001	.002	.004	.000	.003	.016	.000	.000	.003	.460	.000	.000	.414	.014	.360	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P16	Pearson Correlation	.146	.153	.285**	.236*	.235*	.120	.254*	.271**	.124	.195	.190	.142	.184	-.004	.086	1	.204*	.175	.344**
	Sig. (2-tailed)		.161	.143	.006	.023	.024	.252	.014	.009	.236	.061	.069	.173	.078	.970	.414	.049	.094	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P17	Pearson Correlation	.446**	.293**	.332**	.322**	.362**	.466**	.494**	.455**	.526**	.360**	.503**	.276**	.506**	.261*	.254*	.204*	1	.236*	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.012	.014	.049	.023	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
P18	Pearson Correlation	.172	.224*	.176	.278**	.101	.213*	.231*	.354**	.311**	.200	.272**	.048	.212*	-.113	.096	.175	.236*	1	.340**
	Sig. (2-tailed)		.099	.031	.092	.007	.335	.040	.026	.000	.002	.054	.008	.645	.041	.282	.360	.094	.023	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		
TOTAL	Pearson Correlation	.678**	.638**	.696**	.595**	.643**	.828**	.727**	.715**	.869**	.769**	.699**	.408**	.721**	.362**	.540**	.344**	.647**	.340**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93		

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reabilitas X1,X2, dan Y

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.611	7

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.871	6

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.910	18

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.63886481
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.060
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.124 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound .116
		Upper Bound .133

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Komitmen Organisasional	.460	2.172
Persepsi Dukungan Organisasi	.460	2.172

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Hasil Uji Heteroskedantisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.817	3.405		-.827	.410
Komitmen Organisasional	-.024	.193	-.019	-.125	.901

Persepsi Dukungan Organisasi	.315	.212	.225	1.484	.141
------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Uji Linearitas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Retensi Karyawan *	Between Groups	(Combined)	3671.849	10	367.185	17.134	.000
		Linearity	3511.924	1	3511.924	163.874	.000
		Deviation from Linearity	159.925	9	17.769	.829	.491
	Within Groups		1757.312	82	21.431		
		Total	5429.161	92			

Hasil Uji Linearitas X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Retensi Karyawan *	Between Groups	(Combined)	2775.267	8	346.908	10.980	.000
		Linearity	2477.240	1	2477.240	78.409	.000
		Deviation from Linearity	298.026	7	42.575	1.348	.239
	Within Groups		2653.895	84	31.594		
		Total	5429.161	92			

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.655	4.512	1.770

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Hasil Pengolahan SPSS Version 25 Uji Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji F.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.323	6.385

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.009	7.730		1.683	.045
	Komitmen Organisasional	.754	.347	.238	2.176	.032
	Persepsi Dukungan Organisasi	1.558	.424	.402	3.677	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1868.240	2	934.120	22.916	.000 ^b
	Residual	3668.685	90	40.763		
	Total	5536.925	92			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional