SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 8, No. 3, July 2025

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo

Maulana Yoga Pratama[1], Jakfar[2]
Universitas Jayabaya, Indonesia
maulanayoga100502@gmail.com[1], jakfar1@gmail.com[2]

Submitted: 21st May 2025 | **Edited**: 28th June 2025 | **Issued**: 01st July 2025

Cited on: Pratama, M. Y., & Jakfar, J. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 8*(3), 1193-1202.

ABSTRACT

Employee retention has become a critical issue in human resource management, particularly in organizations facing increasing workforce turnover. This study aims to examine the influence of organizational support and job satisfaction on employee retention at PT. Frentax Bisnis Consultindo. The research adopts a quantitative approach with an associative method. Data were collected using a structured questionnaire distributed to 55 respondents, selected through simple random sampling from a population of 120 employees. Multiple linear regression analysis was employed to test the hypotheses, supported by SPSS version 25. The findings reveal that both organizational support and job satisfaction have a significant positive effect on employee retention, both partially and simultaneously. The regression model demonstrates that a unit increase in organizational support and job satisfaction leads to an increase in retention levels, with an R^2 value of 0.448. This indicates that 44.8% of the variance in employee retention is explained by the two independent variables, while the remaining 55.2% is influenced by other factors not examined in this study. These results highlight the importance for management to enhance organizational support and job satisfaction as strategic efforts to reduce employee turnover and improve workforce stability.

Keywords: Organizational Support, Job Satisfaction, Employee Retention, Human Resource Management, Workforce stability

PENDAHULUAN

Keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama seluruh aktivitas operasional. Karyawan sebagai elemen inti dari SDM memiliki kontribusi strategis terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya retensi karyawan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan mengurangi tingkat turnover yang tinggi (Setiawan & Wahyuni, 2020).

Retensi karyawan menjadi isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia modern. Karyawan yang loyal dan bertahan dalam jangka panjang dapat mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan ulang, serta meningkatkan kontinuitas kerja dan produktivitas organisasi (Putri & Yuniarsih, 2021). Salah satu faktor utama yang memengaruhi retensi adalah persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi, baik berupa pengakuan, fasilitas kerja, maupun perhatian terhadap kesejahteraan mereka (Caesens & Stinglhamber, 2019).

Dukungan organisasi yang tinggi dapat menciptakan rasa memiliki dan komitmen afektif yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan (Suifan et al., 2018). Selain itu, dukungan organisasi juga terbukti menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan serta keterlibatan karyawan (Yuliani & Sari, 2020). Sejalan dengan itu, kepuasan kerja juga menjadi variabel penting yang berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dan loyalitas yang tinggi (Rizal et al., 2021).

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan karyawan terhadap lingkungan kerja, relasi sosial, dan kompensasi dapat terpenuhi. Ketidaksesuaian antara harapan dan realitas akan menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada peningkatan niat keluar dari organisasi (Wibowo & Kurniawan, 2022). Penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan retensi karyawan (Ningsih & Ardi, 2020), namun belum banyak yang secara simultan mengkaji pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja di sektor konsultan bisnis berskala menengah, khususnya di lingkungan kerja profesional dengan karakteristik generasi kerja yang dinamis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM dalam menurunkan tingkat turnover dan membangun loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan kemampuan organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar tetap bekerja dalam jangka panjang. Retensi yang tinggi dapat meningkatkan stabilitas organisasi, menekan biaya perekrutan, dan menjaga pengetahuan organisasi (Alqudah et al., 2022). Menurut Malik et al. (2020), retensi sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri.

Teori *job embeddedness* yang dikemukakan oleh Mitchell et al. (dalam Zondo, 2021) menekankan pentingnya ikatan sosial, kesesuaian nilai, dan konsekuensi psikologis sebagai faktor utama yang membuat karyawan enggan meninggalkan perusahaan. Di sisi lain, studi oleh Mwangi dan Wekesa (2020) menegaskan bahwa strategi retensi efektif melibatkan kombinasi antara faktor intrinsik (motivasi, makna kerja) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, dukungan organisasi).

Retensi yang berhasil bukan sekadar menurunkan turnover, melainkan menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan, peluang karier yang jelas, serta hubungan kerja yang suportif. Organisasi perlu menciptakan sistem yang mendukung loyalitas dan keterikatan karyawan sebagai bagian dari investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia (Utami & Priyono, 2022).

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dipahami sebagai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., dalam Alfiana & Indrawati, 2021). Perceived Organizational Support (POS) memiliki hubungan kuat dengan komitmen afektif, kepuasan kerja, serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi (Alrawadieh et al., 2022).

Penelitian oleh Sani dan Maharani (2019) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi burnout. Selain itu, dukungan organisasi terbukti memperkuat engagement, terutama ketika beban kerja tinggi dan tuntutan pekerjaan kompleks (Hidayat & Prasetya, 2020). Dukungan tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup perhatian emosional, kejelasan peran, dan peluang pengembangan karier.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima oleh karyawan (Handayani et al., 2020). Kepuasan kerja mencakup beberapa dimensi utama, seperti hubungan interpersonal, kondisi kerja, penghargaan, dan perasaan berharga dalam pekerjaan (Nurcholis et al., 2021).

Menurut Nawawi et al. (2023), kepuasan kerja menjadi prediktor penting terhadap loyalitas dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan intensi bertahan yang tinggi, lebih produktif, serta terlibat aktif dalam proses kerja. Studi lain oleh Nisa dan Wahyuni (2022) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya turnover intention, terutama di kalangan generasi muda yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan.

Dengan demikian, baik dukungan organisasi maupun kepuasan kerja merupakan dua variabel penting yang saling berinteraksi dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Kombinasi keduanya membentuk landasan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, yaitu dukungan organisasi dan kepuasan kerja, terhadap variabel terikat, yaitu retensi karyawan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh antarvariabel berdasarkan data empiris yang dikumpulkan secara sistematis (Kurniawan & Nurhadi, 2021).

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive, yaitu di PT. Frentax Bisnis Consultindo yang berlokasi di Jakarta Utara. Waktu pelaksanaan penelitian mencakup periode tahun 2021 hingga 2024. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan aktif yang tercatat selama periode tersebut, dengan jumlah total 120 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling*, khususnya *simple random sampling*, untuk memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi. Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, dengan pertimbangan keterbatasan akses dan ketersediaan responden selama masa studi lapangan, sehingga diperoleh sebanyak 55 responden (Hermawan, 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Data primer diperoleh dari hasil isian kuesioner, sementara data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi dan studi literatur yang relevan. Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang telah disesuaikan dengan konstruk teoritis: dukungan organisasi mencakup ketersediaan sumber daya, komunikasi, apresiasi, pelatihan, dan budaya organisasi; kepuasan kerja mencakup kondisi kerja, hubungan

kerja, peran atasan, kompensasi, serta tugas dan tanggung jawab; sedangkan retensi karyawan diukur melalui masa kerja, keterlibatan, kepuasan, dan pengembangan karyawan.

Sebelum dilakukan analisis utama, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Validitas diuji dengan teknik korelasi Pearson Product Moment dan item dikatakan valid jika nilai *r hitung* > *r tabel* pada tingkat signifikansi 5%. Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan ambang batas minimal 0,70 (Arifin, 2021). Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Model regresi digunakan untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Selain itu, pengujian asumsi klasik juga dilakukan sebagai syarat kelayakan model regresi, yang meliputi uji normalitas (menggunakan Kolmogorov–Smirnov), uji multikolinearitas (dengan melihat nilai Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (dengan scatterplot). Hasil pengujian ini menentukan apakah model regresi layak digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan. Untuk mengetahui kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2), sedangkan kekuatan hubungan antarvariabel diuji melalui koefisien korelasi (R). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* untuk pengaruh parsial dan uji *F* untuk pengaruh simultan pada tingkat signifikansi 5% (Wahyuni & Rachman, 2019). Seluruh teknik analisis digunakan untuk memberikan gambaran empiris atas pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Validitas yang baik mencerminkan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Arifin, 2021). Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment karena data yang diperoleh berskala interval dan berasal dari instrumen berformat kuesioner tertutup (Wahyuni & Rachman, 2019).

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = n - 2 = 53, maka diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,268. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari nilai *r tabel*. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pernyataan pada variabel dukungan organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan retensi karyawan (Y) menunjukkan nilai *r hitung* yang melebihi *r tabel*. Rentang nilai *r hitung* untuk variabel dukungan organisasi berada antara 0,761 hingga 0,872; untuk kepuasan kerja antara 0,711 hingga 0,872; dan untuk retensi karyawan antara 0,739 hingga 0,912.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada ketiga variabel memiliki validitas yang tinggi dan memenuhi kriteria statistik untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu merepresentasikan konstruk teoritis secara sahih dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Realibitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran konsisten dalam kondisi yang serupa. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah koefisien Cronbach's Alpha, yang merupakan teknik umum dalam menilai reliabilitas skala likert (Sugiyono, 2022; Arifin, 2021).

Nilai Cronbach's Alpha dianggap dapat diterima jika berada di atas 0,60, sedangkan nilai di atas 0,70 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, dan di atas 0,90 menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi (Wahyuni & Rachman, 2019). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, diperoleh bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi. Variabel dukungan organisasi (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,964; kepuasan kerja (X2) sebesar 0,966; dan retensi karyawan (Y) sebesar 0,970.

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat kuat. Artinya, setiap item pernyataan pada kuesioner telah dirancang secara konsisten dalam mengukur dimensi variabel yang dimaksud. Dengan demikian, instrumen dinilai stabil, andal, dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Asumsi normalitas residual penting untuk menjamin keakuratan estimasi parameter dalam analisis regresi linear berganda. Jika distribusi residual mendekati normal, maka model regresi cenderung memberikan hasil yang tidak bias dan efisien (Kurniawan & Nurhadi, 2021).

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), yang cocok digunakan untuk jumlah sampel di atas 50. Pengujian dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai α yang ditentukan. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data residual dianggap terdistribusi normal (Wahyuni & Rachman, 2019; Handayani et al., 2020).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik penting, dan oleh karena itu layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut baik secara simultan (uji F) maupun parsial (uji t).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan secara akurat. Oleh karena itu, pengujian ini penting untuk memastikan bahwa setiap variabel bebas memberikan kontribusi yang unik terhadap model (Kurniawan & Nurhadi, 2021).

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan dua indikator, yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang digunakan adalah: nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang signifikan (Wahyuni & Rachman, 2019; Pranata & Lestari, 2020).

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja masing-masing adalah sebesar 0,921, sedangkan nilai VIF keduanya adalah 1,086. Nilai-nilai ini berada dalam batas yang disarankan dan menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain secara linear.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Artinya, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena setiap variabel independen dapat berdiri sendiri secara statistik dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Uji Heteroskedatisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada berbagai nilai variabel independen. Dalam model regresi linear yang baik, asumsi homoskedastisitas harus terpenuhi, yaitu kondisi di mana varians residual bersifat konstan pada seluruh rentang nilai prediktor. Jika asumsi ini dilanggar, maka hasil estimasi dapat menjadi tidak efisien dan menyebabkan bias dalam pengujian statistik (Kurniawan & Nurhadi, 2021).

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *scatterplot*, yaitu dengan mengamati pola penyebaran titik-titik residual terhadap nilai prediksi yang dihasilkan oleh model regresi. Grafik scatterplot yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal (Y = 0), tanpa membentuk pola tertentu, seperti kurva, garis lurus, atau konsentrasi titik pada satu area tertentu.

Pola penyebaran acak tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola sistematis dalam distribusi residual. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Artinya, varians residual bersifat konstan dan model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik penting, sehingga hasil estimasi yang diperoleh layak digunakan dalam analisis lebih lanjut, baik dalam pengujian simultan maupun parsial (Wahyuni & Rachman, 2019; Pranata & Lestari, 2020).

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap retensi karyawan (Y). Model regresi linear berganda memberikan gambaran mengenai arah, besaran, serta kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kurniawan & Nurhadi, 2021).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3{,}470 + 0{,}456X_1 + 0{,}464X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,470 merepresentasikan nilai rata-rata retensi karyawan jika variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja bernilai nol. Koefisien regresi untuk dukungan organisasi sebesar 0,456 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam persepsi terhadap dukungan organisasi akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,456 satuan, dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan. Demikian pula, koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,464 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja

akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,464 satuan, dengan asumsi variabel dukungan organisasi konstan.

Kedua koefisien regresi memiliki nilai positif, yang berarti bahwa baik dukungan organisasi maupun kepuasan kerja secara simultan memiliki hubungan linear positif terhadap retensi karyawan. Hal ini mendukung dugaan awal bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi serta semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan (Pranata & Lestari, 2020; Utami & Priyono, 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak secara statistik dan menunjukkan adanya kontribusi positif yang signifikan dari variabel independen terhadap retensi karyawan secara simultan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dukungan organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Pengujian ini menggunakan uji F dalam analisis regresi linear berganda, dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Kriteria pengujian menyatakan bahwa jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Wahyuni & Rachman, 2019).

Berdasarkan hasil output yang ditunjukkan pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,786 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Artinya, dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo.

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Putri dan Yuniarsih (2021), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara kolektif mampu meningkatkan loyalitas serta menurunkan intensi keluar karyawan pada perusahaan jasa. Penelitian serupa oleh Ningsih dan Ardi (2020) juga membuktikan bahwa kombinasi antara faktor dukungan internal perusahaan dan tingkat kepuasan kerja memiliki dampak simultan terhadap niat bertahan karyawan di sektor ritel.

Dengan demikian, keberadaan kedua variabel bebas dalam model penelitian ini terbukti memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan variasi retensi karyawan. Hal ini memberikan implikasi bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mengutamakan penciptaan lingkungan kerja suportif dan pemenuhan kepuasan kerja akan berdampak langsung terhadap stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk melihat apakah dukungan organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara individual berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dianggap berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Wahyuni & Rachman, 2019).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi untuk dukungan organisasi sebesar 0,456, dengan nilai *t hitung* sebesar 4,537 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap perhatian

dan dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,464, dengan *t hitung* sebesar 4,363 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini juga lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap aspek pekerjaan, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima cenderung memiliki niat bertahan lebih tinggi dalam organisasi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Rizal et al. (2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi besar terhadap loyalitas karyawan generasi milenial. Demikian pula, studi oleh Alfiana dan Indrawati (2021) menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan faktor utama yang menurunkan intensi keluar dan meningkatkan komitmen jangka panjang. Hasil-hasil ini memperkuat bahwa kedua variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap keputusan karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi.

Dengan demikian, hasil uji *t* membuktikan bahwa baik dukungan organisasi maupun kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya perusahaan memperhatikan kualitas hubungan organisasi-karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan.

Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dukungan organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap retensi karyawan (Y). Analisis ini penting untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi yang dibangun mampu menjelaskan fenomena yang diteliti (Kurniawan & Nurhadi, 2021).

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 44,8% variasi dalam retensi karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan karier, yang tidak dianalisis lebih lanjut dalam studi ini.

Selain itu, nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,669 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan retensi karyawan. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk bertahan di perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi substansial terhadap peningkatan retensi karyawan, meskipun terdapat faktor lain yang turut memengaruhi dan layak untuk diteliti lebih lanjut dalam riset mendatang.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo. Berdasarkan hasil

analisis data terhadap 55 responden menggunakan regresi linear berganda, diperoleh bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Validitas diuji melalui korelasi Pearson Product Moment dan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan memiliki nilai korelasi yang signifikan. Sementara itu, reliabilitas dinilai melalui Cronbach's Alpha dengan hasil lebih dari 0,9 pada seluruh variabel, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi.

Model regresi yang terbentuk menunjukkan bahwa baik dukungan organisasi maupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung sebesar 22,786, menandakan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memengaruhi retensi karyawan. Secara parsial, dukungan organisasi memiliki koefisien sebesar 0,456 dan kepuasan kerja sebesar 0,464, dengan nilai signifikansi yang juga berada di bawah 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel terhadap retensi.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,448 mengindikasikan bahwa 44,8% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil ini menguatkan temuan studi sebelumnya yang menekankan pentingnya peran dukungan organisasi dan kepuasan kerja dalam mempertahankan tenaga kerja, khususnya di sektor jasa konsultan.

Secara praktis, temuan ini merekomendasikan agar manajemen PT. Frentax Bisnis Consultindo terus meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik melalui dukungan yang bersifat emosional maupun struktural, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kepuasan. Penguatan kedua aspek tersebut dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover. Penelitian ini juga membuka peluang untuk kajian lanjutan dengan memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan peluang pengembangan karier, yang diduga turut memengaruhi retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiana, R., & Indrawati, A. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 28–37.

Alqudah, N. M., Hamad, M. H., & Alqudah, H. M. (2022). Human resource management practices and employee retention in emerging economies. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 150–166.

Alrawadieh, Z., Cifci, I., & Olya, H. (2022). Perceived organizational support, emotional exhaustion, and turnover intention. *Employee Relations*, 44(4), 903–920.

Arifin, Z. (2021). *Evaluasi instrumen penelitian: Prinsip, teknik, dan aplikasi*. Media Akademi.

Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2019). Perceived organizational support and well-being: A daily diary study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 859–882.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, S., Mahfud, M. K., & Fadillah, A. N. (2020). Kepuasan kerja dan retensi karyawan: Studi pada industri kreatif di Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 11(2), 110–118.

Hermawan, A. (2020). *Metodologi penelitian manajemen: Teori dan aplikasi*. Prenadamedia Group.

Kurniawan, B., & Nurhadi, D. (2021). *Statistik terapan untuk penelitian sosial*. Rajawali Pers.

Malik, M. I., Ahmad, A., & Hussain, S. (2020). The role of psychological empowerment in employee retention. *Management Research Review*, 43(5), 571–592.

Mwangi, M., & Wekesa, C. (2020). Factors influencing employee retention in private organizations. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8(3), 215–226.

Nawawi, A., Sari, D. A. P., & Rahmadani, V. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan generasi milenial. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 45–54.

Ningsih, T. R., & Ardi, Z. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada perusahaan ritel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 134–145.

Nisa, L., & Wahyuni, D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 6(2), 75–84.

Nurcholis, A., Septiani, D., & Saputra, R. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(1), 1–10.

Pranata, H., & Lestari, N. (2020). *Analisis data kuantitatif untuk penelitian bisnis*. Deepublish.

Putri, F. A., & Yuniarsih, T. (2021). Strategi manajemen SDM dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 55–67.

Rizal, M., Lubis, Y. I., & Purba, C. B. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 75–86.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.

Sani, A., & Maharani, M. (2019). The effect of organizational support and job satisfaction on work engagement. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 88–96.

Simamora, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.

Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2018). Does organizational support affect employees' work engagement and job satisfaction? *Management Research Review*, 41(1), 113–131.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (9th ed.). Kencana.

Suta, M. A. B., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah XI Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(1), 380–407.

Utami, T. D., & Priyono, P. (2022). Strategi retensi karyawan berbasis pengembangan organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 14(2), 133–145.

Wahyuni, S., & Rachman, A. (2019). *Teknik analisis data kuantitatif dengan SPSS*. Andi.

Wibowo, A., & Kurniawan, D. (2022). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 20–30.

Yuliani, D., & Sari, R. A. (2020). Pengaruh perceived organizational support terhadap retensi karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 112–120.

Zondo, R. W. D. (2021). Job embeddedness and employee retention in the South African retail sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(1), 1–9.