

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN KRISTAL HOTEL KUPANG

Fenni Reiningsih Reke<sup>1</sup>; Khalid Kasim Moenardy<sup>2</sup>; dan Struce Andrryani<sup>3</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to describe the organizational culture of career development and employee retention at the Kristal Hotel Kupang. Knowing and explaining the influence of organizational culture on employee retention at Kristal Hotel Kupang. Knowing and explaining the effect of career development on employee retention at Kristal Hotel Kupang. To find out and explain the influence of organizational culture and career development on employee retention at Kristal Hotel Kupang.*

*To achieve this goal, the sampling technique used is a saturated sample where all members of the population are used as samples, namely as many as 88 respondents. Measuring data was collected by means of questionnaires, interviews, and documentation. After the data is collected, the data is then analyzed using descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis.*

*It shows that the organizational culture variable partially. The results show that the respondent has a significant influence on positive employee retention by 3.78 wan with a rating level that is (highly categorized) and the career development variable which has a significant influence on employee retention with a positive rating level assigned by the respondent of 4.28. (very high category) while the employee retention variable has a significant effect with a positive rating level given by the respondent of 3.91 (high category), while simultaneously, these two independent variables have a significant effect on employee retention where based on the value of the adjuster R<sup>2</sup> the two contributions are 61.1 % and the remaining 38.9% is influenced by other variables outside of this study. It is recommended that Kristal Hotel Kupang need to socialize the goals and organization so that employees will have more awareness to survive in the company, and further researchers who take the same problem need to pay attention to other factors that can affect employee retention such as compensation, physical and non-physical environment and so forth.*

*Keywords: Organizational Culture, Carer Development, Employee Retention.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki segala masalah yang berdampak sangat besar terhadap bertahannya karyawan. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan menyebabkan karyawan untuk bekeinginan keluar dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lainnya (*turnover*). Oleh karena itu, dibutuhkan tingkat retensi yang baik dalam sebuah perusahaan. Sebagian karyawan ingin tetap bertahan karena faktor dalam organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu budaya organisai yang baik dan didukung dengan adanya aturan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Semakin baik nilai budaya organisasi yang dianut, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang menandakan semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi niat

---

<sup>1</sup> Alumni IABI FISIP Tahun 2022

<sup>2-3</sup>Dosen IABI FISIP Undana

karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu faktor lainnya melalui pengembangan karir karyawan. Sebagian karyawan, meningkatkan karir merupakan hal yang krusial karena mereka akan tahu dimana posisi yang akan mereka raih.

## **STUDI PUSTAKA**

### **Pengertian Retensi**

Retensi karyawan merupakan metode yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik dalam jangka waktu yang panjang agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai “pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan” (Lockwood, 2006).

### **Indikator Retensi Karyawan**

Indikator retensi karyawan menurut *Mathis dan Jackson* (2011), yaitu:

1. **Komponen organisasi**

Beberapa konsep organisasi mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan mereka. Adapun komponen tersebut meliputi nilai dan budaya organisasi, strategi dan peluang serta kontinuitas kerja. Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah.

2. **Peluang karir**

Karir merupakan istilah teknis dalam administrasi personal. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status

seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2008).

### 3. Penghargaan

Dalam hal ini penghargaan yang dimaksud adalah terkait dengan kompensasi dan pengakuan. Hal yang terpenting mengenai kompensasi adalah praktik kompensasi yang kompetitif, maksudnya adalah gaji dan tunjangan harus dekat dengan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan pengalaman dan kinerjanya.

### 4. Rancangan pekerjaan

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Setelah individu ditempatkan ke dalam pekerjaan, beberapa faktor tugas atau pekerjaan mempengaruhi retensi karyawan. Karena individu menghabiskan waktu yang signifikan di tempat kerja, mereka berharap untuk bekerja dengan peralatan dan teknologi modern serta memiliki kondisi kerja yang baik, mengingat sifat pekerjaan tersebut.

### 5. Hubungan karyawan

Faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada dukungan *supervisor* atau manajemen dan hubungan dengan rekan kerja yang lain. *Supervisor* atau manajemen dapat membantu retensi apabila dapat berlaku adil dan tidak diskriminatif yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja, pemberian pengakuan atas kinerja karyawan, serta mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para karyawan.

## **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.) Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak (*Robbins*, 2003:525)

## **Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi menurut Mas'ud (dalam Meliana, 2012) dinyatakan sebagai berikut:

1. Keterbukaan, yaitu adanya toleransi perusahaan untuk membuka diri kepada karyawan dalam rangka menjalani hubungan untuk berkomunikasi dan saling berinteraksi, serta mau menerima saran sebagai masukan.
2. Rasa aman dengan pekerjaan, artinya terjaminnya kebutuhan akan rasa aman dan tentram mencakup lingkungan yang bebas dari segala bentuk ancaman dilingkungan pekerjaan
3. Perasaan dihargai, merupakan kebutuhan karyawan berupa perasaan akan dianggap dan diterima keberadaannya serta tidak diperlakukan seperti “mesin perusahaan”
4. Kerjasama, merupakan suatu bentuk usaha perusahaan dalam mempersatukan dan mempererat hubungan antar karyawan dengan memberikan pekerjaan secara berkelompok.
5. Kejelasan organisasi, yaitu adanya kejelasan budaya organisasi yang terdapat di perusahaan, selain itu juga menampilkan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam suatu organisasi
6. Dukungan dan perhatian, yaitu adanya bagaimana perusahaan menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan karyawan (*care about employes well-being*).

## **Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Sagala, 2009). Menurut Handoko (2012:130) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Nawawi, 2005).

## **Indikator Pengembangan Karir**

Indikator pengembangan karir menurut Rivai (2009:209) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan karir, yaitu membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.
2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril dan materi, yaitu perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja dan fasilitas yang menunjang karyawan untuk mengembangkan dirinya agar dapat mengisi posisi jabatan atau karir yang disediakan oleh perusahaan.
3. Perlakuan yang adil dalam berkarir, yaitu memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
4. Informasi karir, yaitu memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya
5. Promosi, yaitu memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
6. Pengembangan tenaga kerja, yaitu memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan dalam meningkatkan potensi dalam dirinya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Lokasi penelitian yang ditetapkan di Kristal Hotel Kupang, yang beralamat di Jl. Timor Raya No.59, Pasir Panjang, Kec. Kota Lama, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Obyek penelitian ini adalah karyawan di Kristal Hotel Kupang. Penentuan skor untuk penilaian item pertanyaan menggunakan skala likert. Pada penelitian ini digunakan 5 (lima) alternatif penilaian yaitu: Sangat setuju= 5, Setuju= 4, Netral = 3, Tidak setuju = 2, Sangat tidak setuju = 1

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kristal Hotel Kupang sebanyak 88 orang.

## Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh ( $n=N$ ), Dengan demikian sampel sama dengan populasi yaitu 88 orang.

## HASIL

### Analisis Deskriptif

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

Indikator		Skor					Capaian		Kategori
		STS	TS	KS	S	SS	$\sum f(s)$	$\bar{X}$	
X1.1	F	4	5	18	53	8	320	3.63	Tinggi
	%	4.5	5.7	20.5	60.2	9.1	100		
X1.2	F	3	3	14	64	4	327	3.71	Tinggi
	%	3.4	3.4	15.9	72.7	4.5	100		
<b>Keterbukaan</b>								<b>3.62</b>	<b>Tinggi</b>
X1.3	F	2	2	10	69	5	337	3.82	Tinggi
	%	2.3	2.3	11.4	78.4	5.7	100		
X1.4	F	2	2	9	56	19	352	4	Tinggi
	%	2.3	2.3	10.2	63.6	21.6	100		
<b>Rasa aman dengan pekerjaan</b>								<b>3.91</b>	<b>Tinggi</b>
X1.5	F	1	5	12	58	12	339	3.85	Tinggi
	%	1.1	5.7	13.6	65.9	13.6	100		
X1.6	F	2	3	14	56	13	359	4.07	Tinggi
	%	2.3	3.4	15.9	63.6	14.8	100		
<b>Perasaan Dihargai</b>								<b>3.93</b>	<b>Tinggi</b>
X1.7	F	1	5	18	50	14	335	3.80	Tinggi
	%	1.1	5.7	20.5	56.8	15.9	100		
X1.8	F	6	2	17	48	15	328	3.72	Tinggi
	%	6.8	2.3	19.3	54.5	17.0	100		
<b>Kerjasama</b>								<b>3.76</b>	<b>Tinggi</b>
X1.9	F	3	3	14	64	4	327	3.71	Tinggi
	%	3.4	3.4	15.9	72.7	4.5	100		
X1.10	F	2	2	9	60	15	348	3.95	Tinggi
	%	2.3	2.3	10.2	68.2	17.0	100		
<b>Kejelasan Organisasi</b>								<b>3.83</b>	<b>Tinggi</b>
X1.11	F	1	5	12	58	12	339	3.85	Tinggi
	%	1.1	5.7	13.6	65.9	13.6	100		
X1.12	F	6	2	17	48	15	328	3.72	Tinggi
	%	6.8	2.3	19.3	54.5	17.0	100		
<b>Dukungan dan perhatian</b>								<b>3.65</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Capaian Total Rata-Rata Budaya Organisasi</b>								<b>3.78</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Lampiran

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir

Indikator		Skor					Capaian		Kategori
		STS	TS	KS	S	SS	$\sum f(s)$	$\bar{X}$	
X2.1	F	0	0	2	62	24	374	4.25	Sangat Tinggi
	%	0	0	2.3	70.5	27.3	100		
X2.2	F	0	0	3	53	32	378	4.29	Sangat Tinggi
	%	0	0	3.4	60.2	36.4	100		
<b>Kebutuhan Karir</b>								<b>4.27</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
X2.3	F	0	0	21	45	22	353	4.01	Tinggi
	%	0	0	23.9	51.1	25.0	100		
X2.4	F	0	1	22	38	27	355	4.03	Tinggi
	%	0	1.1	25.0	43.2	30.7	100		
X2.5	F	0	0	2	62	24	374	4.25	Sangat Tinggi
	%	0	0	2.3	70.5	27.3	100		
<b>Dukungan Perusahaan dalam bentuk Moril dan Materi</b>								<b>4.09</b>	<b>Tinggi</b>
X2.6	F	0	2	2	40	44	390	4.43	Sangat tinggi
	%	0	2.3	2.3	45.5	50.0	100		
X2.7	F	0	2	28	31	27	347	3.94	Tinggi
	%	0	2.3	31.8	35.7	30.7	100		
<b>Perlakuan yang adil dalam berkarir</b>								<b>4.18</b>	<b>Tinggi</b>
X2.8	F	0	0	2	51	35	385	4.33	Sangat tinggi
	%	0	0	2.3	58.0	39.8	100		
X2.9	F	0	0	8	46	34	378	4.29	Sangat Tinggi
	%	0	0	9.1	52.3	38.6	100		
<b>Informasi karir</b>								<b>4.31</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
X2.10	F	0	0	8	46	34	378	4.29	Sangat tinggi
	%	0	0	9.1	52.3	38.6	100		
X2.11	F	0	0	1	33	54	405	4.60	Sangat tinggi
	%	0	0	1.1	37.5	61.4	100		
<b>Promosi</b>								<b>4.44</b>	<b>Sangat tinggi</b>
X2.12	F	0	0	0	29	59	411	4.67	Sangat Tinggi
	%	0	0	0	33.0	67.0	100		
X2.13	F	0	0	11	54	23	364	4.13	Tinggi
	%	0	0	12.5	61.4	26.1	100		
<b>Pengembangan tenaga kerja</b>								<b>4.4</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Capaian Total rata-rata pengembangan karir</b>								<b>4.28</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber: Lampiran

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Retensi Karyawan

Indikator		Skor					Capaian		Kategori
		STS	TS	KS	S	SS	$\sum f(s)$	$\bar{X}$	
Y1	F	2	5	12	46	23	347	3.94	Tinggi
	%	2.3	5.7	13.6	52.3	26.1	100		
Y2	F	3	1	15	58	11	282	3.20	Sedang
	%	3.4	1.1	17.0	65.9	12.5	100		
<b>Komponen Organisasi</b>							<b>3.57</b>	<b>Tinggi</b>	
Y3	F	2	4	16	56	10	332	3.77	Tinggi
	%	2.3	4.5	18.2	63.6	11.4	100		
Y4	F	0	0	3	64	21	370	4.20	Tinggi
	%	0	0	3.4	72.7	23.9	100		
<b>Peluang Karir</b>							<b>3.98</b>	<b>Tinggi</b>	
Y5	F	0	3	3	51	31	334	3.79	Tinggi
	%	0	3.4	3.4	58.0	35.2	100		
Y6	F	2	2	9	59	16	349	3.96	Tinggi
	%	2.3	2.3	10.2	67.0	18.2	100		
<b>Penghargaan</b>							<b>3.87</b>	<b>Tinggi</b>	
Y7	F	0	1	22	47	18	346	3.93	Tinggi
	%	0	1.1	25.0	53.4	20.5	100		
Y8	F	0	0	3	64	21	370	4.20	Tinggi
	%	0	0	3.4	72.7	23.9	100		
<b>Rancangan tugas dan pekerjaan</b>							<b>4.06</b>	<b>Tinggi</b>	
Y9	F	0	3	3	51	31	374	4.25	Sangat Tinggi
	%	0	3.4	3.4	58.0	35.2	100		
Y10	F	2	2	9	59	16	349	3.96	Tinggi
	%	2.3	2.3	10.2	67.0	18.2	100		
<b>Hubungan karyawan</b>							<b>4.10</b>	<b>Tinggi</b>	
<b>Capaian Total Rata-rata Retensi Karyawan</b>							<b>3.91</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber: Lampiran

### Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 5.445 + 0.390X_1 + 0.306X_2$$

Persamaan regresi mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta=5.445

Jika variabel budaya organisasi dan pengembangan karir bernilai konstanta tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya perubahan variabel retensi karyawan sebesar 5.445

2. Koefisien  $X_1 = 0.390$

Jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara pengembangan karir tetap, maka akan menyebabkan kenaikan retensi karyawan sebesar 0.390.

3. Koefisien  $X_2 = 0.306$

Jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara budaya organisasi tetap, maka akan menyebabkan kenaikan retensi karyawan sebesar 0.390.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji parsial) – Hipotesis 1 dan 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.445	3.433		1.598	.116
	BUDAYA ORGANISASI	.390	.140	.668	9.871	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.306	.153	.581	5.783	.000

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Sumber: Lampiran

Gambar 1 Hasil Uji Parsial (Uji t) – Hipotesis 1 Dan 2

1. Hipotesis 1 (Pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan), berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.9, variabel  $X_1$  budaya organisasi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 9.870 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.988 ( $df = 88 - 2 = 86$ ). Karena nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari alpha 0.05 ( $p < \alpha$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9.870 > 1.988$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Kristal Hotel Kupang
2. Hipotesis 2 (Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan), berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.9, variabel  $X_2$  pengembangan karir diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5.783 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.988 ( $df = 88 - 2 = 86$ ). Karena nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari alpha 0.05 dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$

(5.783>1.988), maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Kristal Hotel Kupang.

### Uji F (Uji Simultan) - Hipotesis 3

Pengujian hipotesis secara simultan (f) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen retensi karyawan (Y).

Uji hipotesis 3 digunakan uji f, dengan kriteria keputusan adalah hipotesis diterima apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dengan signifikansi dibawah 0.05 (5%).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	917.168	2	458.584	66.792	.000 <sup>b</sup>
	Residual	583.723	85	6.867		
	Total	1500.891	87			

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant) PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Lampiran

Gambar 2 Hasil Uji Simultan (Uji F) – Hipotesis 3

Angka signifikansi sebesar 0.00 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 66.792.  $F_{tabel}$  dengan *degree of freedom*  $df_2 = n - k = 88 - 3 = 85$ ,  $\alpha = 5\% = 0.05$ , maka diperoleh  $F_{tabel} = 3.104$ . Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasilnya nilai  $F_{hitung} 66.792 > F_{tabel} 3.104$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau ada pengaruh signifikan secara simultan variabel budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap retensi karyawan (Y) di Kristal Hotel Kupang.

### Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel dependen, besarnya  $R^2$  dapat dihitung dengan rumus:

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

Analisis koefisien determinasi seperti pada gambar 3 sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 <sup>a</sup>	.611	.602	2.621	1.788

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI  
 b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Sumber: Lampiran

Gambar 3 Tabel Koefisien Determinasi

Gambar 3 diketahui bahwa nilai  $R^2$  atau yang biasa disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.602 artinya 60.2% variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya retensi karyawan disebabkan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) sedangkan 39.8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Dengan kesalahan baku atau *Standart Error Of Estimate*  $S_e = 2.621$ .

## SIMPULAN

1. Budaya organisasi secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, pengembangan karir secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi, dan retensi karyawan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan .
3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.
4. Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Lockwood, D., 2006. *Leprosy, Clinical Evidence*
- Mathis, Robert L & Jackson, Jhon H., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat
- Nawawi, Hadari, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Keempat, Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Sagala. 2009. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Stephen P. Robbins 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.