



Pengaruh Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan (Studi pada Karyawan Store PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang)

Ahmad Dzakwan^{1*}, Dwi Kristanto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email : adzakwan21@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petungkang Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 12260

**Korespondensi penulis*

Abstract. *This study aims to analyze the impact of generational diversity, organizational culture, and leadership style on employee retention at PT Idea Solusi Indonesia in Tangerang City. This research employs a quantitative approach with descriptive data analysis, correlation, and hypothesis testing using multiple linear regression. The sampling method used is Non-Probability Sampling with a Total Sampling technique, where data is collected through questionnaires using a Likert scale. The collected data is then processed using Microsoft Excel software for further analysis. The results of this study show that the generational diversity variable does not have a significant impact on employee retention. Despite differences in age and background among employees, these factors do not significantly affect their decision to stay with the company. On the other hand, organizational culture and leadership style have a significant influence on employee retention. An inclusive organizational culture that supports teamwork, open communication, and recognition of individual contributions has been shown to improve employee satisfaction and loyalty. Additionally, a leadership style that supports individual development, provides support, and focuses on employee empowerment helps strengthen employee commitment to remain with the company. This study offers important managerial implications for PT Idea Solusi Indonesia in formulating policies to improve employee retention. The company needs to strengthen an organizational culture that promotes well-being and inclusivity, while also enhancing leadership styles that motivate and empower employees. By implementing these measures, the company can create a more conducive work environment that not only encourages loyalty but also boosts employee motivation and productivity in the long run. This is expected to improve the overall performance of the company and ensure more stable operational continuity.*

Keywords: *Employee Retention; Generational Diversity; Leadership Style; Organizational Culture; Workplace Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas generasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap retensi karyawan di PT Idea Solusi Indonesia, Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data deskriptif, korelasi, dan uji hipotesis yang dilakukan melalui regresi linear berganda. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Non Probability Sampling dan teknik Total Sampling, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan Software Microsoft Excel untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel diversitas generasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Meskipun ada perbedaan usia dan latar belakang antar karyawan, faktor generasi tidak cukup mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan di perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Budaya organisasi yang inklusif, mendukung kolaborasi antar tim, serta memiliki komunikasi yang terbuka dan pengakuan terhadap kontribusi individu terbukti meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan individu, memberikan dukungan, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan dapat menciptakan komitmen yang lebih kuat untuk tetap bekerja di perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT Idea Solusi Indonesia dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan retensi karyawan. Perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan dan inklusivitas serta meningkatkan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan memberdayakan karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang tidak hanya mendorong loyalitas tetapi juga meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang. Hal ini diharapkan akan memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan dan memastikan keberlanjutan operasional yang lebih stabil.

Kata kunci : Employee Retention; Generational Diversity; Leadership Style; Organizational Culture; Workplace Motivation.

1. PENDAHULUAN

Manajemen SDM mengacu pada orang yang bekerja di organisasi yang memiliki pedoman dan aplikasi yang mengelola dan mendukung karyawan ini. SDM adalah fungsi kritis di semua organisasi karena bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting dari organisasi populasi. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

PT Idea Solusi Indonesia adalah brand fashion yang sangat dikenal oleh banyak orang di Indonesia. Hal ini tercermin dari banyaknya orang yang memakai brand tersebut. Untuk dapat terus memiliki kualitas yang baik, PT Idea Solusi Indonesia harus mampu meningkatkan kualitas karyawan, Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan retensi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi di PT Ide Solusi Indonesia, terdapat fenomena mengenai masalah retensi karyawan di tingkat store, khususnya yang didominasi oleh generasi milenial dan Gen Z. Perbedaan nilai, gaya hidup, dan ekspektasi antar generasi sering kali menyebabkan kesenjangan dalam komunikasi, sehingga menurunkan tingkat loyalitas karyawan (diversitas generasi). Di sisi lain, budaya organisasi yang belum sepenuhnya diterapkan secara merata di seluruh cabang dan belum sepenuhnya diinternalisasi, membuat sebagian karyawan merasa tidak dihargai, tidak dilibatkan, serta kehilangan arah terhadap nilai-nilai inti perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang belum konsisten, di mana tidak semua atasan menerapkan pendekatan suportif, menyebabkan banyak karyawan merasa kurang didukung, tidak memperoleh umpan balik yang membangun, dan tidak memiliki hubungan yang sehat dengan atasan.

Retensi karyawan menjadi tantangan utama bagi perusahaan dalam menjaga kestabilan operasional dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan seperti PT Idea Solusi Indonesia, yang bergerak di sektor ritel fashion, menghadapi dinamika generasi karyawan yang beragam, dengan dominasi generasi milenial dan Z.

Perbedaan nilai dan ekspektasi antar generasi, kurangnya internalisasi budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan yang tidak konsisten memicu peningkatan turnover. Penelitian ini mengkaji bagaimana diversitas generasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Diversitas Generasi

Diversitas generasi pada karyawan mengacu pada adanya perbedaan usia dan pengalaman kerja di antara anggota tim, yang dapat mempengaruhi cara kerja, nilai-nilai, dan bahkan gaya komunikasi di dalam perusahaan. Perbedaan ini muncul karena setiap generasi tumbuh dan bekerja dalam konteks sosial, ekonomi, dan teknologi yang berbeda, sehingga membawa nilai-nilai dan harapan yang unik. Generasi adalah konsep dalam masyarakat di mana sekelompok orang yang memiliki tahun kelahiran yang sama dalam jangka waktu 20 tahun dan memiliki konteks sosial dan sejarah yang serupa dikelompokkan bersama. Ide ini diperkenalkan oleh Mannheim pada tahun 1952.

Menurut Mekasha (2020) kinerja karyawan dapat diukur salah satunya melalui development opportunities yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Menurut Horwitz & Horwitz (2007) dalam Ramadhani et al., (2023) banyak peneliti telah mengemukakan pandangan bahwa keragaman fisik dalam hal ras, usia, jenis kelamin dan lainnya (juga dikenal sebagai keanekaragaman bio- demografi) memiliki dampak positif terhadap kinerja tim. Hal ini dikarenakan anggota tim dapat memberikan kontribusi atribut kognitif yang unik berdasarkan pengalaman yang berasal dari latar belakang demografis mereka.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga dapat diartikan bahwa segala sesuatu dilakukan di tempat ini. Budaya dalam suatu organisasi mengandung seperangkat pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan dan juga nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota mulai dari pekerjaan internal, komunikasi dengan lingkungan eksternal organisasi dan harapan masa depan. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang definisi budaya organisasi.

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2020), sebagai berikut :

- (1) Keyakinan pada diri sendiri. (2) Sikap yang tegas. (3) Kecakapan dalam mengelola emosi.
- (4)Kemampuan untuk mengambil inisiatif. (5) Keterampilan dalam melakukan pengawasan

Gaya Kepemimpinan

Menurut Astuti & Panggabean (2014) dalam Gunawan & Rizky (2024) menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Menurut Utari & Hadi (2020) dalam Prawira & Marinda (2023) Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkatan retensi karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Menurut Reitz & Azahra, (2021) dalam Y. Lestari (2024) melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

(1) Kepribadian (personality) yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan. (2) Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya. (3) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai. (4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan. (5) Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. (6) Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan menggunakan metode kuantitatif untuk melakukan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Kota tangerang yang berjumlah 40 orang. Pengumpulan data ini dilakukan langsung dari karyawan, maka penelitian ini menggunakan data Primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Teknik penelitian ini menggunakan *Google form* untuk memberikan kuesioner kepada responden mengenai diversitas generasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap retensi karyawan. Lokasi penelitian ini berada pada sebuah store yang terletak di Kota Tangerang (Karawaci, Pamulang, BSD, Ciledug). Proses penelitian ini memakan waktu dari awal bulan Mei hingga akhir bulan Juni 2025.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Correlations					
		Diversitas Generasi (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Gaya Kepemimpinan (X3)	Retensi Karyawan (Y)
L_X	Pearson Correlation	1	.861**	.848**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
L_X	Pearson Correlation	.861**	1	.876**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
L_X	Pearson Correlation	.848**	.876**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.866**	.885**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Sumber : *Output SPSS v.22*

Dalam menentukan koefisien korelasi terdapat klasifikasi menurut Hair *et al.*, (2023) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Rentang Koefisien	Interpretasi
0,91 – 1,00	Sangat Kuat
0,71 – 0,90	Kuat
0,41 – 0,70	Sedang
0,21 – 0,40	Lemah
0,11 – 0,20	Sangat Lemah
0,00 – 0,10	Tidak terdapat hubungan yang berarti

Sumber : Hair *et al.*, (2023)

Berdasarkan keterangan pada *Output* mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Variabel Diversitas Generasi (X1) dan Retensi Karyawan (Y) ($r_{hitung} = 0,866$)

(1) Berdasarkan Tabel 2 koefisien korelasi antara Diversitas Generasi dengan Retensi Karyawan sebesar 0,866 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. (2) Korelasi antara Diversitas Generasi dengan Retensi Karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara Diversitas Generasi dengan Retensi Karyawan.

Variabel Budaya Organisasi (X₂) dan Retensi Karyawan (Y) (r_{hitung}= 0,885)

(1) Berdasarkan Tabel 2 koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Retensi Karyawan sebesar 0,885 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. (2) Korelasi antara Budaya Organisasi dengan Retensi Karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 artinya ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Retensi Karyawan.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X₃) dan Retensi Karyawan (Y) (r_{hitung}= 0,892)

(1) Berdasarkan Tabel 2 koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Retensi Karyawan sebesar 0,892 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. (2) Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Retensi Karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 artinya ada hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Retensi Karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.643	2.551		1.820	.077
	Diversitas Generasi (X1)	.429	.222	.259	1.934	.061
	Budaya Organisasi (X2)	.298	.141	.312	2.116	.041
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.593	.210	.399	2.822	.008

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Output SPSS v.22

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$RK = 4.643 + 0,429 DG + 0,298 BO + 0,593 GY$$

Keterangan :

RK = Retensi Karyawan DG = Diversitas Generasi BO = Budaya Organisasi GY = Gaya Kepemimpinan

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

(1) Nilai konstanta sebesar 4.643 artinya jika Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan nilainya adalah 0, maka Retensi Karyawan nilainya sebesar 4.643. (2) Koefisien regresi variabel Diversitas Generasi mempunyai nilai sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai, maka akan mengakibatkan peningkatan Retensi Karyawan sebesar 42,9%. (3) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai sebesar 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai, maka akan mengakibatkan peningkatan Retensi Karyawan sebesar 29,8%. (4) Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai, maka akan mengakibatkan peningkatan Retensi Karyawan sebesar 53,3%.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.926 ^a	.857	.845	2.58109
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Budaya Organisasi (X2), Diversitas Generasi (X1)				
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)				

Sumber : *Output SPSS v.22*

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan 0,845 artinya sebesar 84,5% dari Retensi Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Diversitas Generasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3). Sedangkan sisanya sebesar 15,5% (100% - 84,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4.643	2.551	1.820	.077
	Diversitas Generasi (X1)	.429	.222	1.934	.061
	Budaya Organisasi (X2)	.298	.141	2.116	.041
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.593	.210	2.822	.008

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)

Sumber : *Output SPSS v.22*

Dasar pengambilan keputusan dalam uji T yaitu sebagai berikut :

Uji hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{Tabel}

(1) Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat). (2) Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

Uji hipotesis berdasarkan signifikansi

(1) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima (variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat). (1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak (variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Diversitas Generasi (X1)

(1) Nilai t_{hitung} (1,934) $< t_{Tabel}$ (2.02809), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. (2) Nilai sig. (0,061) $> (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, variabel Diversitas Generasi (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Budaya Organisasi (X2)

(1) Nilai t_{hitung} (2.116) $> t_{Tabel}$ (2.02809), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. (2) Nilai sig. (0,041) $< (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Budaya Organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Gaya Kepemimpinan (X3)

(1) Nilai $t_{hitung}(2,822) > t_{Tabel}(2.02809)$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. (2) Nilai sig. (0,008) $< (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1436.637	3	478.879	71.882	.000 ^b
	Residual	239.833	36	6.662		
	Total	1676.469	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_3), Budaya Organisasi (X_2), Diversitas Generasi (X_1)

Sumber : *Output SPSS v.22*

Untuk menentukan F_{Tabel} digunakan lampiran statistika Tabel F, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan rumus F_{Tabel} df_1 pembilang = k dan df_2 penyebut = n-k-1, yang artinya (n) merupakan jumlah data dan (k) merupakan jumlah variabel independen, maka $df_1 = 3$ dan $df_2 = 40 - 3 - 1 = 36$, sehingga diperoleh f_{Tabel} sebesar 2,87.

Berdasarkan hasil Output SPSS pada Tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 71.882 dengan probabilitas signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (5%). Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi Retensi karyawan atau dapat diartikan juga bahwa Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Interpretasi Hasil Penelitian

A. Pengaruh Variabel Gaya kepemimpinan Terhadap retensi karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. Berdasarkan hasil tersebut, dapat di jelaskan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Retensi karyawan searah.

Dapat di simpulkan dari hasil data penelitian, bahwa apabila semakin baik tingkat pengaruh Gaya Kepemimpinan pada perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang, dan begitupun sebaliknya. Maka

dari itu, untuk meningkatkan Retensi Karyawan, harus meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang positif seperti, memberikan intruksi yang jelas dan mudah dipahami terhadap karyawan, memberikan dukungan dan apresiasi seperti komisi dan tunjangan (bonus), meningkatkan hubungan baik sesama karyawan atau pun terhadap atasan sehingga menciptakan komunikasi yang harmonis, dan juga memberi kebebasan berpendapat terhadap ide-ide yang di usulkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Rizky (2024) yang menyatakan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Nusantara Power Engineering Medan.

B. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. Berdasarkan hasil tersebut, dapat di jelaskan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Retensi karyawan searah.

Dapat di simpulkan dari hasil data penelitian, bahwa apabila semakin baik tingkat pengaruh Budaya Organisasi pada perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang, dan begitupun sebaliknya. Maka dari itu, untuk meningkatkan Retensi Karyawan, harus meningkatkan Budaya Organisasi yang positif seperti, melatih dan mengembangkan kepercayaan diri terhadap karyawan, dan profesionalitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reke *et al.*, 2023) yang menyatakan pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan Kristal Hotel Kupang.

C. Pengaruh Variabel Diversitas Generasi Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Diversitas Generasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. Hal ini bukan berarti bahwa Diversitas Generasi memiliki pengaruh sama sekali terhadap Retensi Karyawan, namun pengaruh Diversitas Generasi terhadap Y sangat kecil sehingga tidak berdampak terhadap peningkatan atau penurunan Retensi Karyawan.

Upaya yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan hubungan dengan sesama rekan kerja tanpa melihat generasi atau umur, memperhatikan serta meningkatkan fasilitas di tempat kerja agar lebih memadai, ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif, dan perlu memperhatikan kompensasi dan tujangan yang menarik.

Tidak besarnya pengaruh Diversitas Generasi terhadap Retensi Karyawan ini dapat terjadi karena ada faktor-faktor lain diluar penelitian ini yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan dari deversitas generasi terhadap Retensi Karyawan di PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. Walaupun, pengaruh Diversitas Generasi sangat kecil (tidak signifikan) terhadap Retensi Karyawan, namun bukan berarti tidak ada pengaruh sama sekali. Oleh karna itu, untuk meningkatkan Retensi karyawan maka PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang harus tetap meningkatkan beberapa aspek.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursyifa & Suben (2024) yang menyatakan pengaruh keberagaman generasi terhadap retensi karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Diversitas Generasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada karyawan PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(1) Diversitas Generasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. (2) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. (3) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. (4) Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.

Berdasarkan keterbatasan peneliti yang telah disebutkan di atas, maka temuan penelitian ini perlu pengkajian lebih seksama untuk penelitian selanjutnya dengan mengurangi atau menghilangkan keterbatasan. terdapat beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu:

Bagi Perusahaan

(1) PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang perlu mempertimbangkan atau menyesuaikan gaya komunikasi yang diterima karyawan agar karyawan merasa lebih puas sehingga retensi karyawan dapat meningkat. (2) PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang perlu melakukan

evaluasi secara berkala dan terus mengupdate budaya organisasi yang relevan pada setiap karyawan, agar menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sehingga turnover dapat di minimalisir dan retensi karyawan dapat meningkat. (3) PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang perlu memperhatikan pengembangan karir pada karyawan, dengan cara menginspirasi dan memotivasi, mengembangkan keterampilan, memberi ruang untuk berpendapat, serta memberikan tawaran kebijakan dan program yang membantu mencapai keseimbangan kehidupan kerja seperti promosi dan tunjangan agar karyawan merasa lebih puas dan retensi meningkat.

Bagi Penelitian Selanjutnya

(1) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif. (2) Memperluas objek penelitian dengan menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan. (3) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan analisis yang lebih mendalam misalnya dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Simarmata, J., Saputra Hutabarat, Z., & Teffu. (n.d.). Pengaruh keberagaman karyawan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*. Retrieved from <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Berliana, R., & Martini, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Perkasa Auto Indonesia Kecamatan Tamelang. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 4475-4487. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3418>
- Cahyadi, Universitas Buddhi Dharma. (2022). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian baja ringan di PT Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1, 60-73.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan: Systematic literature review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156-165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Fitriyani, A., Rosadi, A. D., Laila, F., Puspita, D., & Imron, A. (2024). Determinan persepsi perilaku generasi milenial dengan generasi Z mempengaruhi keputusan dalam pemilihan umum tahun 2024. *Journal of Education Science*, 10(1), 14-24.

- Gunawan, H., & Rizky, M. C. (2024). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Nusantara Power Engineering Medan, 16(Desember), 2088-1312. <https://doi.org/10.58890/jkb.v16i2.350>
- Lestari, D., & Utami, K. U. (2024). Pengaruh budaya organisasi yang positif terhadap retensi karyawan di UMKM Bakpia Lanang Jogja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 3(3), 358-365. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>
- Mamlua'atul Mufidah, I., & Basuki, H. (2023). Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kejadian stunting di Jawa Timur. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 3(3), 51-59.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik budaya organisasi unggul sebagai upaya meningkatkan kinerja freelancers pada PT Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 451-468. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.37>
- Muhamad Jusmansyah. (2024). Pengaruh current ratio, debt to equity ratio, total asset turnover dan return on equity terhadap harga saham. *Pajak dan Manajemen Keuangan*, 1(4), 85-102. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i4.401>
- Nursyifa, P., & Suben, N. A. (2024). Pengaruh keberagaman generasi dalam organisasi terhadap pola komunikasi di perusahaan.
- Olivia, O., Tanza, V., Debataraja, V., & Simanjorang, F. (2023). Bagaimana manajemen talenta mempengaruhi retensi karyawan: Studi literatur. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 230-242. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.459>
- Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (n.d.). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan demokrasi terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(7), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Ramadhani, R., Bandung, P. N., & Firmansyah, Y. (2023). Dampak keberagaman demografis tenaga kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. *Manajemen*, 15(1). <https://doi.org/10.31937/manajemen.v15i1.3183>
- Setiani, T., & Accacia Qonita Andini, R. (2023). Pengaruh rasio solvabilitas dan rasio aktivitas perusahaan terhadap rasio profitabilitas perusahaan pada subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2023. *Jurnal Akuntansi*, 18(02), 68-81. <https://doi.org/10.58457/akuntansi.v18i02.3448>
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114-120. <https://doi.org/10.55904/nautical.v1i3.142>
- Sumantri, L. D., & Bahrin, K. (2022). Terhadap retensi karyawan (Studi Kasus pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 11-21. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1943>