

# PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT WARGI SANTOSA SAMARINDA

Gusti Raihan Dhika Fahrezi<sup>1</sup>, Imam Nazarudin Latif<sup>2</sup>, Sayid Irwan<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email: raihandhika4@gmail.com

---

## **Keywords :**

*Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Retention, Structural Equation Modeling, Partial Least Square.*

## **ABSTRACT**

*High employee turnover is a challenge for PT. Wargi Santosa Samarinda, especially as a result of suboptimal employee engagement and low levels of job satisfaction. High employee turnover can have an impact on increasing recruitment costs, training new employees, as well as decreasing productivity and organizational stability. Therefore, this study aims to analyze the effect of employee engagement and job satisfaction on employee retention, both individually and simultaneously, in order to provide strategic recommendations for companies in improving workforce retention.*

*This research utilizes the theory of Human Resource Management (HRM) theory with a focus on three main variables, namely employee engagement, job satisfaction, and employee retention. The research method used is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). Data collected from 45 employees of PT Wargi Santosa Samarinda through a Likert-scale questionnaire and in-depth interviews to strengthen the research findings.*

*The results showed that employee engagement has no significant effect on employee retention, indicating that other factors may play a more dominant role in employees' decisions to stay. In contrast, job satisfaction has a positive and significant effect, meaning that higher job satisfaction increases the likelihood of employees staying with the company.*

*Employee engagement and job satisfaction together explain 59% of the variation in employee retention, while the remaining 41% is influenced by other factors not examined. PT Wargi Santosa Samarinda is advised to enhance job satisfaction through competitive compensation, fair benefits, and clear career development. Regular evaluations of employee engagement and satisfaction are also recommended to maintain workforce stability.*

---



## PENDAHULUAN

Keterlibatan karyawan merupakan konsep penting dalam dunia kerja modern yang mengacu pada tingkat komitmen, motivasi, dan rasa memiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asep Junaedi (2023) yang berjudul Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Ukm Aski *Sport* Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa keterlibatan karyawan,

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, produktivitas, dan retensi karyawan didalam organisasi. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi..Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riani Prihatini Ishak, Yuda Pratama (2021) Yang berjudul Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di *First Love Patisserie* Jakarta. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

Retensi karyawan merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan di berbagai sektor. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Putu Suindra Aditya Pradipta, Gusti Made Suwandana (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan; Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Batur *Natural Hot Spring*, Bali.

Tingginya tingkat pergantian karyawan menjadi perhatian utama dalam manajemen SDM. Karyawan yang merasa tidak puas atau kurang terlibat cenderung meninggalkan perusahaan, yang berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi. PT Wargi Santosa Samarinda mengalami kondisi serupa, dengan jumlah pengunduran diri yang tinggi dari tahun ketahun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keterlibatan karyawan (employee engagement) dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Berdasarkan teori dan studi terdahulu, kedua faktor ini berperan besar dalam memengaruhi loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

## METODE

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner dan penelitian kepustakaan (*library research*)

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2019:128) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wargi Santosa Indonesia Samarinda, yaitu sebanyak 45 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut (Sugiyono 2021:127) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Penelitian ini penulis menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Sampel menurut Sugiyono (2021:128) Nonprobability Sampling merupakan teknik mengambil sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2020:87) pengertian teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 orang yang merupakan seluruh karyawan PT Wargi Santosa Samarinda

Mendapatkan data yang valid peneliti telah menentukan kriteria yang dijadikan untuk pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

1. Responden yang bekerja sebagai karyawan tetap.
2. Responden yang bekerja sebagai karyawan kontrak.
3. Responden minimal 1 tahun berkerja.

### 3. Alat Analisis

*Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Path analysis*, Pada metode (SEM) hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dengan tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau menggunakan (SEM) konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk yang sedang kita pelajari menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat. Abdullah (2015:352).

*Structural Equation Modelling* (SEM) adalah gabungan dari model pengukuran dan model structural atau hubungan antar konstruk (*path analysis*) yang mengestimasi keduanya secara bersamaan. SEM menjadi hal yang populer sebagai metode statistic serta dapat diaplikasikan dalam penelitian manajemen (Sumber daya manusia, Pemasaran, Keuangan, dan Lainnya).

#### 1. Analisis Stastik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan pandangan responden terhadap pernyataan yang diberikan dan untuk menganalisis distribusi frekuensi jawaban dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dinilai menggunakan skala Likert lima poin, dengan 20 pernyataan. Analisis ini juga digunakan untuk memberikan gambaran mendalam tentang variabel yang diteliti. Data yang terkumpul melalui kuesioner diolah menggunakan rumus dari Abdullah (2015:284) sebagai berikut:

$$M = \frac{fX}{N}$$

Keterangan :

M = Tendensi sentral rata-rata

fX = Jumlah keseluruhan nilai

N = Jumlah subyek

#### 2. *Partial Least Square* (PLS)

Menurut (Hardisman 2021:3-6) *Partial least square* (PLS) juga merupakan metode analisis stastistik multivariate yang dapat menganalisis secara bersamaan 44 beberapa

variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen) secara bersama. Sebagai gabungan analisis faktor dan regresi, serta permodelan secara bersamaan.

Rancangan model pada PLS dibuat berdasarkan hipotesis penelitian yang diajukan dibuat dari landasan teoritis, hasil-hasil penelitian terdahulu atau dugaan hubungan rasional antara variabel berdasarkan fenomena lapangan terjadi. Meskipun hasil analisis tidak stabil dan konsisten, sampel yang kecil juga dapat diolah dengan PLS karena analisis utamanya untuk melihat uji hipotesis adalah analisis (*bootstrapping*) yaitu metode statistik yang digunakan untuk memperkirakan distribusi sampel dengan melakukan pengambilan sampel ulang secara acak dari data asli.

Tujuan *Partial Least Square* (PLS), adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. metode PLS memiliki kemampuan untuk menggambarkan dan mengukur variabel laten (yang tidak dapat diukur secara langsung). Karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan indikatornya, penulis menggunakan *Partial Least Square* untuk menganalisisnya dengan perhitungan yang jelas dan menyeluruh.

#### **a. Outer Model**

Merancang model pengukuran / *outer* model ini menjelaskan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Membangun konstruk diagram jalur cara peneliti membangun diagram jalur menggunakan metode pengukuran *Partial Least Square* (PLS) yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan tersebut.

#### **b. Inner Model**

Membuat rancangan model structural atau inner model, model ini menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Model structural dalam penelitian ini.

#### **c. Uji Hipotesis**

Menurut Abdullah (2015:368-369) Pengujian hipotesis ( $\beta$ ,  $\gamma$ ,  $\lambda$ ) dilakukan dengan menggunakan metode bootstrap sampling yang dikembangkan oleh Geisser dan ston. Metode ini memungkinkan untuk mengasumsikan distribusi normal data karena ukuran sampel penelitian ini lebih dari 30. Uji t adalah alat statistik yang digunakan untuk mengevaluasi, dan jika p-value yang diperoleh adalah 0,05. Itu menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik.

- a. Hipotesis pertama diterima jika keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan yang diukur dengan p-value pada nilai signifikansi  $< 0,05$ , sedangkan hipotesis ditolak jika keterlibatan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan yang diukur dengan p-value pada nilai signifikansi  $> 0,05$ .
- b. Hipotesis kedua diterima jika kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan yang diukur dengan p-value pada nilai signifikansi  $< 0,05$ , sedangkan hipotesis ditolak jika kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan yang diukur dengan p-value pada nilai signifikansi  $> 0,05$ .
- c. Menurut Abdillah dan Hartono, 2015:231 Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS dapat dilihat pada hasil indirect effect, dimana tidak pada koefisien karna pada efek moderasi tidak hanya dilakukan pengujian efek langsung (direct effect) variabel independent ke variabel dependen, tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independent dan variabel dependen, tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independent dan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Karena itu indirect effect digunakan untuk melihat efek dari adanya variabel intervening yang menghubungkan variabel ndependen dengan variabel dependen dimana hasil literasi bootstrapping harus

memperoleh nilai Tstatistic variabel moderasi lebih sama dengan dari 1,96 agar dapat dikatakan termediasi penuh

- a. Hipotesis ketiga diterima jika keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan yang diukur dengan p-value pada nilai signifikansi  $< 0,05$ , sedangkan hipotesis ditolak jika keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan yang diukur dengan p-value pada nilai signifikansi  $> 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Analisis

#### A. *Structural Equation Modeling* (SEM)

##### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif pada penelitian menggunakan *Microsoft Excel*, demikian hasil statistik deskriptif yang diperoleh dari variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. Analisis Deskriptif**

Variabel	Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Keterlibatan karyawan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	45	0.619	5.000	4.202	0.823
	X <sub>1.2</sub>	45	0.646	5.000	4.182	0.838
	X <sub>1.3</sub>	45	0.543	5.000	4.201	0.778
	X <sub>1.4</sub>	45	0.694	5.000	4.225	0.873
	X <sub>1.5</sub>	45	0.676	5.000	4.266	0.910
	X <sub>1.6</sub>	45	0.676	5.000	4.287	0.868
	X <sub>1.7</sub>	45	0.742	5.000	4.309	0.914
Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	45	0.769	5.000	4.081	0.948
	X <sub>2.2</sub>	45	0.582	5.000	4.201	0.801
	X <sub>2.3</sub>	45	0.699	5.000	4.225	0.919
	X <sub>2.4</sub>	45	0.643	5.000	4.266	0.889
	X <sub>2.5</sub>	45	0.680	5.000	4.183	0.860
	X <sub>2.6</sub>	45	0.618	5.000	4.119	0.814
	X <sub>2.7</sub>	45	0.854	5.000	4.291	1.030
	X <sub>2.8</sub>	45	0.582	5.000	4.410	0.825
	X <sub>2.9</sub>	45	0.632	5.000	4.244	0.836
Retensi Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	45	0.596	5.000	4.243	0.814
	Y <sub>1.2</sub>	45	0.712	5.000	4.183	0.881
	Y <sub>1.3</sub>	45	0.856	5.000	3.916	1.046
	Y <sub>1.4</sub>	45	0.767	5.000	4.038	0.906

(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

Berdasarkan pada tabel 1. diatas, uji statistic deskriptif yang dilakukan pada 45 karyawan disimpulkan hasilnya bahwa :

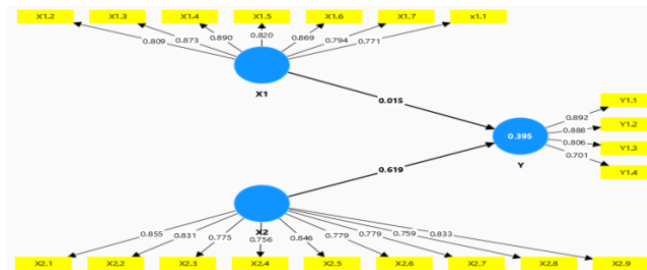
- a. Variabel Keterlibatan Karyawan (X<sub>1</sub>): Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, variabel keterlibatan karyawan yang diukur melalui indikator X<sub>1.1</sub> hingga X<sub>1.7</sub> menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang cenderung tinggi. Indikator X<sub>1.7</sub> memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar **4.309** dengan standar deviasi sebesar

**0.914**, menunjukkan tingkat penilaian yang konsisten. Sementara itu, indikator  $X_{1.1}$  mencatat nilai rata-rata terendah sebesar **4.202**. Nilai-nilai ini menggambarkan persepsi responden terhadap keterlibatan mereka dalam organisasi.

- b. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ): Variabel kepuasan kerja terdiri dari indikator  $X_{2.1}$  hingga  $X_{2.9}$ . Hasil deskriptif menunjukkan bahwa indikator  $X_{2.8}$  memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar **4.410**, dengan standar deviasi **0.825**, menandakan persepsi yang cukup seragam dari responden. Sementara itu, indikator  $X_{2.6}$  mencatat nilai rata-rata terendah sebesar **4.119**. Indikator  $X_{2.7}$  menunjukkan standar deviasi tertinggi sebesar **1.030**, yang mengindikasikan adanya variasi pendapat di antara responden.
- c. Variabel Retensi Karyawan (Y): Variabel ini terdiri dari indikator  $Y_{1.1}$  hingga  $Y_{1.4}$  yang diukur menggunakan skala Likert. Indikator  $Y_{1.1}$  memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar **4.243** dengan standar deviasi sebesar **0.814**, yang menunjukkan persepsi yang sangat positif dan konsisten dari responden. Sebaliknya, indikator  $Y_{1.3}$  memiliki nilai rata-rata terendah sebesar **3.916** dengan standar deviasi yang relatif lebih tinggi sebesar **1.046**, menunjukkan adanya variasi pandangan di antara responden.

**a. Outer Model**

Merancang model pengukuran / *outer* model ini menjelaskan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Membangun konstruk diagram jalur cara peneliti membangun diagram jalur menggunakan metode pengukuran *Partial Least Square* (PLS) yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



**Gambar 1. Struktural Outer Model**  
(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

**Tabel 2. Loading Factors**

Variabel	Indikator	Loading Factors	Keterangan
Keterlibatan karyawan ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0.771	Valid
	$X_{1.2}$	0.809	Valid
	$X_{1.3}$	0.873	Valid
	$X_{1.4}$	0.890	Valid
	$X_{1.5}$	0.820	Valid
	$X_{1.6}$	0.869	Valid
	$X_{1.7}$	0.794	Valid
Kepuasan kerja ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0.855	Valid
	$X_{2.2}$	0.831	Valid
	$X_{2.3}$	0.775	Valid
	$X_{2.4}$	0.756	Valid
	$X_{2.5}$	0.846	Valid
	$X_{2.6}$	0.779	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factors	Keterangan
	X <sub>2.7</sub>	0.779	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0.759	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0.833	Valid
Retensi Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0.892	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0.888	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0.806	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0.701	Valid

(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel.2, indikator dengan kontribusi tertinggi pada setiap variabel adalah X1.4 dengan nilai loading factor sebesar 0.890 untuk variabel Keterlibatan Karyawan (X1), X2.1 dengan nilai 0.855 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), dan Y1.1 dengan nilai 0.892 untuk variabel Retensi Karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel masing-masing. Sebaliknya, indikator dengan kontribusi terendah adalah X1.1 dengan nilai 0.771, X2.4 dengan nilai 0.756, dan Y1.4 dengan nilai 0.701, yang meskipun lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, masih memiliki nilai *loading factor* di atas 0.5 sehingga tetap valid dalam analisis. Secara keseluruhan, semua indikator dalam tabel memiliki nilai *loading factor* > 0.5, menunjukkan bahwa setiap indikator cukup kuat dalam menjelaskan variabel yang diukurnya.

Menurut panduan Joseph F. Hair et al. (2017:137) :

reliabilitas indikator dapat dinilai dari nilai *outer loadings*. Sebuah indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0.70. Namun, untuk indikator dengan nilai antara 0.40 dan 0.70, perlu dipertimbangkan penghapusannya hanya jika tindakan tersebut dapat meningkatkan reliabilitas komposit (*composite reliability*) dan AVE (*Average Variance Extracted*) di atas ambang batas yang disarankan

**Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Ambang Batas : Joseph F. Hair, et al (2017:122)	Keterangan
Keterlibatan Karyawan(X <sub>1</sub> )	0.695	≥ 0.5	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.644	≥ 0.5	Valid
Retensi Karyawan (Y)	0.681	≥ 0.5	Valid

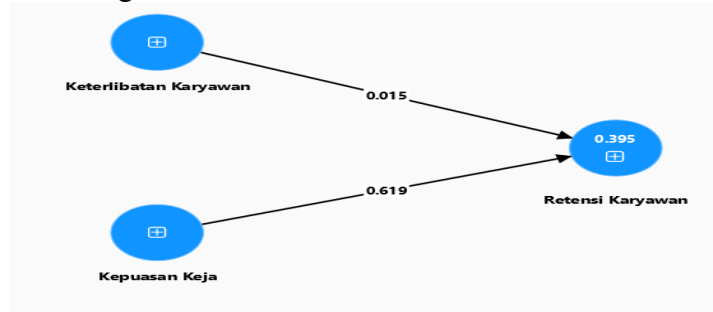
(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

Berdasarkan tabel 3, analisis *Average Variance Extracted* (AVE) yang dilakukan untuk setiap variabel pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan oleh Joseph F. Hair et al. (2017:122). Menurut panduan tersebut, nilai AVE harus lebih besar atau sama dengan 0.5 untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dapat menjelaskan lebih dari separuh varians variabel yang diukur, sehingga indikator-indikator tersebut dianggap valid.

## b. Inner Model

### 1. Merancang Model *Structural* (Inner Model)

Membuat rancangan model structural atau inner model, model ini menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Model structural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2. Struktural Inner Model**  
(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

### 1. R-Square ( $R^2$ )

Penilaian inner model atau model structural dilakukan dengan mengamati persentase varian yang dijelaskan, dengan menggunakan R-Square untuk mengevaluasi seberapa baik model yang dibangun dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. R Square menunjukkan proporsi varian dari variabel yang dapat dijelaskan oleh model. Berikut adalah hasil dari R-Square pada penelitian ini :

**Tabel 4. R-Square**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Retensi Karyawan	0.395	0.367

(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

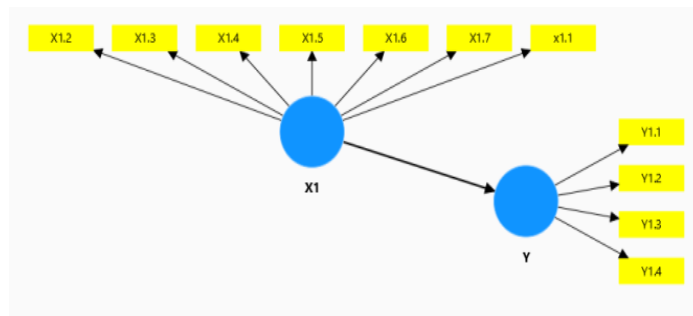
Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, nilai R-square untuk variabel Retensi Karyawan adalah sebesar 0.395, yang berarti 39,5% variasi pada variabel retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Sementara itu, sebesar 60,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R-square adjusted sebesar 0.367 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model, sekitar 36,7% variasi pada retensi karyawan tetap dapat dijelaskan oleh model. Hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan sedang dalam menjelaskan variabel retensi karyawan.

**Tabel 5. Koefisien Jalur loading dan weight**

Variabel	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Arah Pengaruh	Signifikansi
X <sub>1</sub> -> Y	0.015	0.076	0.940	Negatif	Tidak Signifikan
X <sub>2</sub> -> Y	0.619	3.470	0.001	Positif	Signifikan

(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

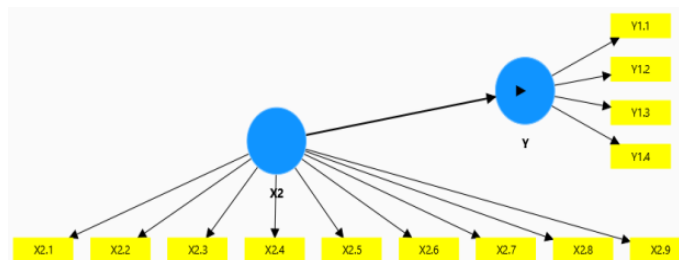
### c. Hasil Hipotesis



**Gambar 3. Pengujian Hipotesis**

(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

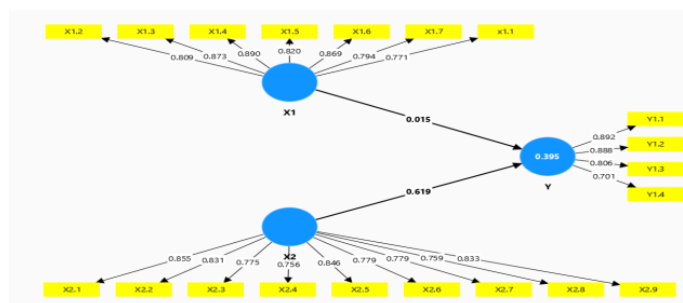
- a. Hipotesis pertama. Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa hubungan antara Keterlibatan Karyawan (X1) terhadap Retensi Karyawan (Y) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0.015, T-Statistic sebesar 0.076, dan P-Values sebesar 0.940. Karena nilai T-Statistic (0.076) lebih kecil dari T-Table (1.96) dan P-Values (0.940) lebih besar dari 0.05, hipotesis ini tidak diterima. Artinya, Keterlibatan Karyawan (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) dalam penelitian ini.



**Gambar 4. Pengujian Hipotesis**

(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

- b. Hipotesis kedua. Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0.619, T-Statistic sebesar 3.470, dan P-Values sebesar 0.001. Karena nilai P-Values < 0.05 dan T-Statistic > 1.96, hubungan ini signifikan secara statistik, sehingga hipotesis diterima.



**Gambar 5. Pengujian Hipotesis**

(Sumber : Data diolah peneliti 2025)

- c. Hipotesis ketiga. Pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan (Y). Nilai R-Square untuk variabel Retensi Karyawan (Y) adalah sebesar 0.395, yang berarti 39,5% variasi pada Retensi Karyawan dapat dijelaskan oleh

Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja, sedangkan 60,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, meskipun secara deskriptif menunjukkan persepsi yang tinggi terutama pada aspek kesejahteraan kerja, sementara lingkungan kerja menjadi aspek dengan nilai terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan bukanlah faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan, karena kemungkinan adanya pengaruh dari faktor eksternal seperti kebutuhan finansial dan peluang karier lain. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, di mana indikator sifat pekerjaan mendapat persepsi paling positif, menunjukkan bahwa pekerjaan yang dirasa menarik dan bermakna mampu meningkatkan loyalitas. Meskipun demikian, aspek prosedur operasional masih perlu ditingkatkan. Secara simultan, keterlibatan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi, didukung oleh indikator positif dari kedua variabel, dengan ikatan emosional terhadap pekerjaan menjadi faktor pendorong utama retensi. Namun, kerentanan terhadap tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan perbedaan persepsi mengenai beban kerja serta pengembangan karier menunjukkan bahwa loyalitas karyawan masih dapat terpengaruh oleh faktor eksternal. Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka disarankan sebagai berikut:

### **2. Saran**

Untuk meningkatkan retensi karyawan secara berkelanjutan, perusahaan disarankan untuk fokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang kompetitif, tunjangan yang memadai, serta peluang pengembangan karir yang jelas dan adil. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan serta mendorong komunikasi yang efektif dan transparan. Implementasi program penghargaan yang adil dan tepat waktu juga penting untuk meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan. Evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap kepuasan dan keterlibatan karyawan melalui survei atau wawancara akan membantu dalam merumuskan strategi yang lebih tepat. Meskipun keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap retensi, menciptakan budaya partisipatif dan kolaboratif tetap penting untuk menunjang motivasi dan komitmen kerja. Bagi pembaca, khususnya praktisi SDM, akademisi, dan mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk memahami pentingnya kepuasan kerja dalam mendukung retensi karyawan serta sebagai landasan penelitian lanjutan dengan mengeksplorasi faktor lain seperti budaya organisasi, keseimbangan kerja-kehidupan, atau fleksibilitas kerja. Penemuan ini juga dapat menjadi panduan praktis dalam merancang kebijakan retensi yang efektif dan membangun organisasi yang produktif serta berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Arista Salsabila. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Volatilitas*, Volume 6, 1–12. <https://ebook.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/5642> Dadan Suhendar, A. (2021).
- Analisis Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Bintang Pustaka Madani. Joseph F. Hair, J. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation*
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhiringantara, E. M., Johannes, R., & Marry, F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Hardisman. (2021).
- Mangkunegara, A. P. 2020. *Manajemen Sumber Manusia . Perusahaan*
- Mardiansyah, M. (2022). *Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jambak>
- Mathis & Jackson. (2020). *kepemimpinan transformasional terhadap Hubungan Kompensasi dengan Retensi Karyawan*.
- Modeling (PLS-SEM).Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumberdaya manusia*. Bumi Aksara.
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT)*, 5(2), 8.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- \_\_\_\_\_. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung.
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182–193.