

---

---

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP  
EMPLOYEE RETENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT WILIS  
INDONESIA STEEL KEDIRI

<sup>1</sup>Putra Restu Ilahi, <sup>2</sup>Lik Anah

<sup>1</sup>Universitas Hasyim Asy'ari, [putrarestuilahi74@gmail.com](mailto:putrarestuilahi74@gmail.com), Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Hasyim Asy'ari, [likanah89@gmail.com](mailto:likanah89@gmail.com), Indonesia

**ABSTRACT**

*A company needs to have good employee retention to minimize the turnover of employees, as high turnover can be detrimental to the company both operationally and financially. This study aims to examine the influence of employee engagement (X1) and job satisfaction (X2) on employee retention (Y) among production employees at PT Wilis Indonesia Steel Kediri. This research uses a quantitative method, with primary data collected through questionnaires. The study population consists of all production employees, totaling 70 workers. Multiple linear regression analysis is used to analyze the data. The SPSS program is utilized to study and determine the relationships between the variables. Based on the research findings, employee engagement does not have an effect on employee retention, while job satisfaction has a significant effect on employee retention. However, both employee engagement and job satisfaction together influence employee retention at PT Wilis Indonesia Steel Kediri, with an Adjusted R Square value of 0.686 or 68.6%. Improving employee retention can be achieved by providing training to employees. Such training not only benefits the employees but also advantages the company, as it can rely on experienced employees without bearing recruitment costs, while also enhancing overall work productivity.*

**Keywords:** retention, engagement, job satisfaction

**ABSTRAK**

Perusahaan perlu memiliki employee retention yang baik, agar tidak banyak karyawan yang melakukan arus keluar masuk perusahaan, karena hal tersebut merugikan bagi perusahaan baik secara operasional maupun finansial. Penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh employee engagement (X1) dan job satisfaction (X2) terhadap employee retention (Y) pada karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data diperoleh secara primer dengan menggunakan kuesioner. Kelompok yang diteliti meliputi seluruh karyawan bagian produksi yakni berjumlah 70 pekerja. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat data. Program SPSS digunakan untuk mempelajari dan menemukan hubungan antara berbagai variabel. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa employee engagement tidak berpengaruh terhadap employee retention, dan job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap employee retention, sedangkan employee engagement dan job satisfaction secara bersamaan dapat mempengaruhi employee retention PT Wilis Indonesia Steel Kediri dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,686 atau 68,6%. Peningkatan employee retention

dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan kepada karyawan. Pelatihan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga menguntungkan perusahaan, karena dapat mengandalkan karyawan lama yang profesional tanpa harus menanggung biaya perekrutan, serta meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

**Kata kunci:** retensi, keterlibatan, kepuasan kerja

**Article History:**

Received : 23 Juni 2025  
Revised : 5 Juli 2025  
Accepted : 18 Juli 2025  
Available online : 1 Oktober 2025

## I. PENDAHULUAN

Meningkatnya globalisasi perusahaan menimbulkan tantangan bagi manajer sumber daya manusia dalam mempertahankan karyawan berbakat melalui strategi *employee retention*, tujuan utama *employee retention* adalah menjaga keberlanjutan karyawan berkualitas dalam perusahaan untuk meningkatkan keuntungan organisasi, strategi ini upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial guna mencapai tujuan organisasi (Hanifah et al., 2024). *Employee retention* juga dapat dikendalikan dan disebabkan oleh kualitas kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir, fleksibilitas, kebijakan faktor-faktor tersebut terkumpul dalam Komponen Organisasi. Selain komponen organisasi, indikator untuk mengukur variabel *employee retention* terdapat peluang karir, penghargaan, rancangan tugas pekerjaan dan hubungan industrial perusahaan (Fu'ad & Prasty, 2022).

Komponen organisasi dapat digambarkan melalui budaya perusahaan, strategi, nilai, serta kontinuitas kerja. Sementara itu, peluang karir mencerminkan semua pekerjaan atau jabatan yang dijalani seseorang selama masa kerjanya, dan pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status baik berupa jabatan maupun kemampuan (Reke et al., 2023). Hubungan antar karyawan mencakup perlakuan yang adil dan tanpa diskriminasi kepada semua orang. Hubungan tersebut juga mencakup dukungan dari manajer dan supervisor, serta hubungan antar rekan kerja (Hilya & Ferdian, 2024).

Penelitian oleh Manullang & Andrias (2023) menyatakan adanya pengaruh signifikan positif dari *employee engagement* terhadap *employee retention*, hal tersebut memungkinkan pengaruh atas kedua variabel tersebut pada objek yang lain. *Employee engagement* adalah perasaan atau pikiran yang menyenangkan sehingga memberi rasa puas terhadap pekerjaan seseorang yang ditandai dengan semangat, rasa syukur, dan dedikasi. Hal ini akan menonjolkan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan mereka dan, akibatnya, meningkatkan kreativitas di tempat kerja (Rahardini & Frianto, 2020).

Tiga komponen utama *employee engagement* adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption* komponen tersebut menunjukkan antusiasme (Ramadhan & Ekhsan, 2024). *Vigor* menjelaskan tingkat energi, semangat, dan ketahanan fisik serta mental yang dimiliki karyawan saat bekerja (Srimulyani,

2020). *Dedication* menciptakan rasa memiliki bagi karyawan. Karyawan yang sangat berdedikasi terhadap pekerjaannya dan perusahaan cenderung merasa menjadi bagian dari perusahaan. Sementara itu, *absorption* berarti bahwa pekerja menyukai pekerjaan mereka. Kita dapat melihat ini ketika karyawan fokus dan terlibat, seperti ketika mereka berkonsentrasi penuh, menikmati apa yang mereka lakukan, dan merasa waktu berlalu begitu cepat (Alrianti & Ekhsan, 2024).

*Job satisfaction* juga dapat mempengaruhi *employee retention* dengan positif dan signifikan diungkap oleh Wandara & Wibawa (2020) dalam penelitiannya yang menyatakan semakin baik *job satisfaction* semakin baik pula *employee retention* sebuah perusahaan. *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) ditentukan dengan mengevaluasi dan mengekspresikan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan seseorang (Tammi et al., 2024). *Job satisfaction* memiliki indikator untuk menilai sejauh mana *job satisfaction* dalam sebuah organisasi atau perusahaan, indikator ini yaitu pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), pencapaian nilai (*value attainment*), dan ekspektasi (Nurmalitasari & Andriyani, 2021).

Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*) Seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya ketika kebutuhannya terpenuhi. Kepuasan kerja bergantung pada apakah kebutuhan karyawan terpenuhi (Rahmadhani & Priyanti, 2022). Sedangkan pencapaian nilai (*value attainment*) adanya nilai yang selaras antara pekerjaan dengan pekerjanya (Zuraida, 2020). *Job satisfaction* juga dapat diukur dengan sejauh mana terpenuhinya harapan dalam bekerja melalui umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Yazary et al., 2023).

PT Wilis Indonesia Steel Kediri mengalami arus keluar masuk karyawan yang tidak biasa, mengindikasikan adanya masalah dalam retensi karyawan yang memengaruhi stabilitas operasional. Kondisi yang dialami oleh PT Wilis Indonesia Steel Kediri selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Mahfudiyanto (2024) menggunakan *turnover intention* sebagai variabel dependen, juga menyatakan bahwa adanya aliran keluar masuk karyawan yang perlu ditangani. Saat penelitian sebelumnya belum dapat mengungkap masalah dari sudut pandang yang lain (perusahaan) dapat menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, hal ini disebut *evidence gap* (Luhgiatno et al., 2024).

Perusahaan telah melakukan upaya penanggulangan dengan melakukan perubahan sistem kerja, pada tahun 2023 permasalahan retensi hingga berdampak pada produktifitas, karyawan sering terlambat dalam memenuhi jatuh tempo pekerjaan, perubahan sistem yang dibuat berupa pembentukan struktur dari yang paling rendah hingga atas dan pembagian tugas lebih jelas serta konsisten, maka setiap pekerja dapat membiasakan diri terhadap pekerjaannya.

Tidak hanya fokus kepada karyawan bawah, perusahaan juga melakukan menuntut atasan untuk menjadi karakter yang komunikatif dan *humble*, hal tersebut agar menumbuhkan ruang komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, melalui pribadi yang baik dari atasan juga dapat menumbuhkan tradisi komunikasi yang baik antara atasan pada karyawan serta sesama karyawan. Kegiatan *breafing* sebelum bekerja juga dibentuk sebagai salah satu upaya perusahaan terhadap retensi karyawan, perusahaan berasumsi bahwa sering melakukan komunikasi formal dan non-formal dapat mengikat karyawan.

Akan tetapi perusahaan memiliki beberapa batasan yang tidak dapat diwujudkan dalam waktu dekat yakni; pengembangan *skill* dan penyediaan alat dalam bekerja. Pelatihan kepada

karyawan baru tidak dilakukan secara formal, karyawan lama mengajari karyawan baru. Alat di perusahaan belum dapat *upgrade* dengan cepat (masih ada pembaruan alat), kondisi yang kurang menguntungkan bagi karyawan tidak mengundurkan semangat kerja bagi karyawan, dengan kondisi dan terkadang didatangkan permasalahan operasional, karyawan tidak pantang menyerah untuk mengusahakan mencari solusi agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai jatuh tempo.

Rata-rata pendidikan karyawan juga dari latar belakang teknik, menunjukkan bekerja di PT Wilis Steel Indonesia Kediri bukanlah ketidaksengajaan karena membutuhkan pekerjaan. Sistem kelompok yang diatur oleh perusahaan juga dirasa oleh karyawan membantu efisien pekerjaan. Perusahaan juga memberi beberapa kompensasi berupa gaji, tunjangan kesehatan (jika terjadi kecelakaan kerja), dan beberapa tunjangan lain. Informasi benefit yang diperoleh bagi karyawan saat telah menjadi karyawan tetap semua terealisasi dengan baik, karyawan merasa puas dan percaya atas ini.

Hido et al. (2021) melalui penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif dari variabel *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *employee retention*, Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan dan puas dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung bertahan di perusahaan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja dan *employee engagement* yang tinggi juga berperan dalam meningkatkan *employee retention*. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan terlibat sepenuhnya, mereka cenderung lebih untuk tetap tinggal dalam organisasi (Heriyanti & Nasim, 2023).

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Employee Retention

Employee retention merupakan upaya strategis perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkualitas agar tidak meninggalkan organisasi. Menurut Hanifah et al. (2024), tujuan utama dari employee retention adalah menjaga keberlanjutan karyawan potensial untuk meningkatkan kinerja organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan meliputi kualitas kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir, fleksibilitas, dan kebijakan internal perusahaan (Fu'ad & Prastya, 2022). Retensi juga dipengaruhi oleh peluang karir, penghargaan, rancangan tugas, serta hubungan industrial dalam perusahaan (Reke et al., 2023). Hubungan kerja yang baik, termasuk dukungan dari atasan dan rekan kerja, juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan (Hilya & Ferdian, 2024).

### 2.2 Employee Engagement

Employee engagement didefinisikan sebagai keterlibatan emosional dan intelektual karyawan dalam pekerjaan mereka, yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan ketekunan. Menurut Rahardini & Frianto (2020), employee engagement mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan yang akan meningkatkan kreativitas dan produktivitas.

Terdapat tiga dimensi utama employee engagement (Ramadhan & Ekhsan, 2024):

- a. **Vigor**: energi dan ketahanan dalam menyelesaikan pekerjaan (Srimulyani, 2020).
- b. **Dedication**: komitmen kuat dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

c. **Absorption:** kondisi saat karyawan tenggelam dalam pekerjaannya dan menikmati apa yang mereka lakukan (Alrianti & Ekhsan, 2024).

Beberapa studi menunjukkan hasil berbeda mengenai pengaruh employee engagement terhadap retensi. Penelitian oleh Manullang & Andrias (2023) menemukan adanya pengaruh positif signifikan, namun Ramadhan & Ekhsan (2024) serta Alrianti & Ekhsan (2024) menyatakan bahwa engagement tidak selalu berdampak langsung terhadap retensi tanpa dukungan faktor lainnya.

### 2.3 Job Satisfaction

Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaan mereka berdasarkan harapan dan kenyataan yang diterima. Menurut Tammi et al. (2024), kepuasan kerja terdiri atas tiga indikator utama:

- a. **Need Fulfillment:** sejauh mana kebutuhan dasar karyawan terpenuhi (Rahmadhani & Priyanti, 2022).
- b. **Value Attainment:** keselarasan antara nilai pekerjaan dan nilai pribadi karyawan (Zuraida, 2020).
- c. **Expectation Fulfillment:** terpenuhinya harapan yang dibentuk sejak awal hubungan kerja (Yazary et al., 2023).

Penelitian Wandara & Wibawa (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hasil serupa ditemukan oleh Gita (2023) dan Tammi et al. (2024), yang menunjukkan bahwa job satisfaction memiliki peran penting dalam membangun loyalitas dan menurunkan tingkat turnover.

### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, employee engagement dan job satisfaction memiliki potensi memengaruhi employee retention, baik secara parsial maupun simultan. Model hubungan antar variabel ini akan diuji melalui pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode yang mengukur sesuatu dengan angka (kuantitatif), berdasarkan filosofi positivisme. Penelitian dilakukan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri, dan melibatkan 70 pekerja yang membuat produk di sana. Teknik sampling jenuh digunakan pada penelitian ini, maka seluruh karyawan bagian produksi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, data primer menggunakan survei. Kami meneliti informasi dengan saksama dengan: menggunakan statistik deskriptif, memeriksa apakah informasi tersebut baik (uji kualitas data), dan menggunakan uji asumsi klasik. Kami juga menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Kualitas Data

#### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas memeriksa apakah pertanyaan dalam kuesioner valid. Kuesioner valid jika mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat signifikan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $R_{hitung}$  dengan nilai  $R_{tabel}$  yaitu  $(df)=n-2$ , dengan responden 70 yaitu didapati memiliki nilai 0,235 (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil olah data SPSS Versi 25, hasil uji validitas pada variabel *employee retention* (Y), *employee engagement* (X1), *job satisfaction* (X2) bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten, dapat dipercaya, dan fokusnya orang saat menjawab pertanyaan tentang topik tertentu. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari 0,70. (Ghozali, 2018).

Hasil analisis data untuk *employee negagement* menunjukkan *Cronbach alpha* sebesar 0,769. Untuk *job satisfaction*, *Cronbach alpha* adalah 0,803, dan untuk *employee retention*, adalah 0,780. Ini berarti bahwa *Cronbach alpha* berada di atas 0,70 untuk ketiga variabel tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk ketiga variabel ini dapat dipercaya.

### 4.2 Uji Asumsi Klasik

#### 4.2.1 Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov memeriksa apakah data mengikuti distribusi normal. Data dianggap terdistribusi normal jika nilai-p pengujian lebih besar dari tingkat signifikansi yang dipilih ( $\alpha$ ), yang sering kali 0,05. Namun, jika nilai-p kurang dari 0,05, data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Hasil menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2 sisi)* adalah 0,200. Karena nilai ini lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan residualnya normal.

#### 4.2.2 Uji Multikolinearitas

Variance Influence Factor (VIF) yang lebih besar dari 10,00 menunjukkan adanya korelasi multikolinear antara variabel. Di sisi lain, nilai VIF kurang dari 10,00 berarti tidak ada multikolinearitas. Anda juga dapat menggunakan nilai toleransi untuk mengetahui multikolinearitas. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10, tidak ada multikolinearitas; jika nilai toleransi kurang dari 0,10, ada multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Nilai VIF adalah 2,087, yang berarti kurang dari 10, dan toleransinya adalah 0,479, yang berarti lebih dari 0,1. Ini berarti kita dapat mengatakan bahwa tidak ada gejala atau masalah multikolinearitas dalam model regresi.

#### 4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji glesjer sendiri menggunakan rumus:  $ABS\_RES(RES\_1)$ . Jika tingkat signifikannya  $> 5\%$  atau 0,05 maka terjadi homokedastisitas (Ghozali, 2018). nilai signifikansi *employee engagement* 0.034  $>$  0.05, sedangkan nilai signifikansi variabel *job satisfaction* 0.123  $>$  0.05 kedua variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

### 4.3 Uji Hipotesis

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah cara untuk melihat seberapa baik kita dapat memprediksi *employee retention* (Y) berdasarkan *employee engagement* dan *job satisfaction* (X). Kami menggunakan SPSS untuk melakukan pengujian, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.684	1.704		3.923	.000
Employee Engagement	.147	.099	.145	1.484	.142
Job Satisfaction	.565	.076	.724	7.431	.000

a. Dependent Variable: Employee Retention

Sumber: data diolah SPSS 25

$$Y = 6.684 + 0.147 X_1 + 0.565 X_2$$

a.  $a = 6.684$

Jika seluruh variabel independent dianggap nol, maka variabel dependen (*employee retention*) di PT Wilis Indonesia Kediri adalah 6.684.

b.  $b_1 = 0.147$

Koefisien variabel *employee engagement*  $X_1$  adalah 0,147 atau 14,7% angka tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam penambahan nilai pada variable *employee engagement* sebesar satu satuan maka akan menambah nilai pada variable *employee retention* sebesar 0,147 atau 14,7%.

c.  $b_2 = 0.565$

Koefisien variabel *job satisfaction*  $X_2$  adalah 0,565 atau 56,5% angka tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam penambahan nilai pada variable *job satisfaction* sebesar satu satuan maka akan menambah nilai pada variabel *employee retention* sebesar 0,565 atau 56,5%.

#### 4.3.2 Uji t (parsial)

Menurut [Ghozali \(2018\)](#) Uji t membantu kita melihat apakah hubungan antara variabel X dan Y penting. Uji ini menunjukkan seberapa besar satu variabel mengubah variabel lain. Hasil uji t *employee engagement* ( $X_1$ ) menunjukkan nilai t sebesar 1,484. Tingkat signifikansinya adalah 5%. Untuk uji dua sisi, derajat kebebasannya adalah  $df = n-2 = 70-2 = 68$ , dan nilai t tabelnya adalah 1,996. Karena nilai t hitung sebesar 1,484 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,996, dan nilai signifikansi 0,147 lebih besar dari 0,05, *employee engagement* ( $X_1$ ) tidak memengaruhi *employee retention*.

Berdasarkan uji parsial untuk *job satisfaction* ( $X_2$ ) nilai t yang dihitung adalah 7,431, yang signifikan pada level 5%. Ini adalah pengujian 2 sisi, dan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai  $n-2 = 70-2 = 68$ . Nilai t-tabel adalah 1,996. Ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung sebesar 7,431 lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,996. Selain itu, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil

dari 0,05. Oleh karena itu, *job satisfaction* (X2) memiliki efek positif dan signifikan terhadap *employee retention*

#### 4.3.3 Uji F (simultan)

Uji F, yang juga disebut uji hipotesis simultan, mencoba mencari tahu seberapa besar dua hal yang berbeda memengaruhi hal lain. Kedua hal tersebut adalah kompetensi dan motivasi, dan keduanya memengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Kita dapat mengetahuinya dengan menggunakan perhitungan uji F seperti pada tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji F Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	653.081	2	326.540	76.523	.000 <sup>b</sup>	
	Residual	285.905	67	4.267			
	Total	938.986	69				

a. Dependent Variable: Employee Retention

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Employee Engagement

Sumber: data diolah SPSS 25

Menurut [Ghozali \(2018\)](#) Uji F membantu mencari tahu bagaimana variabel bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Ketika nilai F yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F pada tabel, keputusan terhadap hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) ditentukan berdasarkan besar kecilnya nilai tersebut. Jika nilai F yang diperoleh lebih kecil dari nilai F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya, jika nilai F yang diperoleh lebih besar dari nilai F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Namun, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan Gambar 2 nilai F hitung sebesar 76,523 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai F tabel sebesar 3,13 dan taraf signifikansi 0,000. Nilai F hitung  $76,523 > T_{tabel} 3,13$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti menolak Ho dan menerima Ha, *employee retention* (X1) dan *job satisfaction* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* (Y) karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri

#### 4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien regresi memberi tahu seberapa baik model menjelaskan perubahan dalam variabel yang diprediksi. Jika nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang disesuaikan rendah, artinya variabel independen hanya menjelaskan sebagian perubahan dalam variabel dependen ([Ghozali, 2018](#)).

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji koefisien determinasi, penentuan dilihat pada nilai nilai *Adjusted R Square* yang disesuaikan sebesar 0,686 sebagai panduan. Ini berarti bahwa *employee engagement* dan *job satisfaction* menjelaskan 68,6% alasan karyawan bertahan, menurut hal-hal yang kami lihat. 31,4% lainnya disebabkan oleh hal-hal lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh employee engagement terhadap employee retention pada karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri

Implementasi *employee engagement* di PT Wilis Indonesia Steel Kediri, ketersediaan alat yang dimiliki perusahaan tidak dapat *update* dengan cepat akan tetapi karyawan tetap bekerja dengan baik dan semangat dalam menuntaskan pekerjaan. Pada beberapa kondisi terjadi permasalahan operasional, karyawan tetap mencoba mencari solusi atas pekerjaan yang dimiliki agar dapat terselesaikan sesuai target. Sistem kerja yang dijalankan membuat karyawan cenderung mengerjakan pekerjaan yang sama, hal ini menimbulkan rasa bosan, karyawan menanggulangi rasa bosan ini dengan menyisipkan canda bersama karyawan lain tanpa mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan analisis data penelitian, hasil uji *t employee engagement* terhadap *employee retention* diperoleh  $t$  hitung  $1,484 < t$  tabel  $1,996$  dengan nilai signifikansi  $0,142 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak dapat memengaruhi secara parsial terhadap *employee retention* PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Nilai koefisien yang dimiliki variabel *employee engagement* sebesar  $0,147$  atau  $14,7\%$ . Tingginya angka mean indikator *vigor* menunjukkan bahwa karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta tidak pantang menyerah jika terjadi masalah pekerjaan. Sedangkan pada indikator *absorption* adanya hasil berbeda dari dua pernyataan dengan indikator yang sama, menunjukkan karyawan bagian produksi telah memberikan totalitas dalam bekerja, akan tetapi kurang dapat menikmati pekerjaannya. Indikator *vigor* sekedar menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sedangkan item X1.6 dari *absorption* menunjukkan kesungguhan karyawan. Item X1.5 menyatakan bahwa karyawan kurang dapat menikmati pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri menunjukkan hanya terbatas pada totalitas pada pekerjaan tetapi belum sampai pada loyalitas pekerjaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian [Ramadhan & Ekhsan \(2024\)](#) dalam penelitiannya menyatakan *employee engagement* tidak dapat secara langsung ataupun sendiri memengaruhi *employee retention*, hasil studi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa diterima di tempat kerja dan perusahaan, ada hal lain yang mungkin lebih penting saat mereka memutuskan untuk bertahan atau keluar. Hal-hal ini termasuk gaji, peluang untuk promosi, dan tempat kerja itu sendiri. Penelitian oleh [Alrianti & Ekhsan \(2024\)](#) dengan menggunakan indikator yang sama menunjukkan bahwa *employee engagement* terhadap *employee retention* tidak dapat berpengaruh dan tidak signifikan. Pada penelitian yang lain *employee engagement* dapat berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan PT Megah Prima Supra Makmur Manado ([Hido et al., 2021](#)).

##### 4.4.2 Pengaruh job satisfaction terhadap employee retention pada karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri

Implementasi *job satisfaction* di PT Wilis Indonesia Steel Kediri dapat dilihat dari rata-rata Pendidikan karyawan juga memiliki latar belakang Teknik, menunjukkan bekerja di perusahaan tersebut bukanlah ketidaksengajaan karena membutuhkan pekerjaan. Perusahaan juga memberi

beberapa kompensasi berupa gaji, tunjangan Kesehatan (jika terjadi kecelakaan kerja), dan beberapa tunjangan lain seperti tunjangan hari raya serta akhir tahun. Karyawan juga merasa puas dan percaya kepada perusahaan karena janji yang dibicarakan sebelum masuk menjadi bagian dari perusahaan benar-benar terpenuhi, hal ini dapat meliputi sistem kerja, waktu kerja, kompensasi, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis data, hasil uji *t job satisfaction* terhadap *employee retention* diperoleh  $t$  hitung  $7,437 < t$  tabel  $1,996$  dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial *job satisfaction* terhadap *employee retention*. Nilai koefisien variabel *job satisfaction* sebesar  $0,565$  atau  $56,5\%$  angka tersebut menunjukkan peran *job satisfaction* pada tergolong besar karena diatas  $50\%$ . Setelah melihat jawaban dari orang-orang yang menanggapi, kami menemukan bahwa skor rata-rata tertinggi untuk apa yang mereka harapkan adalah  $4,08$ , berdasarkan dua pernyataan spesifik "Pekerjaan di sini sesuai dengan ekspektasi saya" dan "Saya merasa perusahaan memenuhi komitmen terhadap karyawan" kedua pernyataan tersebut memiliki nilai yang tinggi, menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan yang mereka janjikan dan tawarkan kepada calon karyawan, sehingga Ketika karyawan masuk menjadi bagian dari Perusahaan mereka puas dan telah mengetahui apa yang akan didapatkan tanpa adanya janji palsu. Setiap kesepakatan juga telah diwujudkan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa puas telah bekerja di PT Wilis Steel Indonesia Kediri.

Hasil penelitian secara statistik selaras dengan penelitian oleh Gita (2023) ketika karyawan menikmati pekerjaannya, mereka cenderung bertahan di perusahaan yang sama dan tidak tertarik mencari pekerjaan di tempat lain. Penelitian oleh Tammi et al. (2024) memilih Generasi Z Startup Unicorn di Jabodetabek mendukung hasil temuan pada penelitian ini, bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap *employee retention*. Bertambahnya nilai *job satisfaction* karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

#### **4.4.3 Pengaruh employee engagement dan job satisfaction terhadap employee retention pada karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri**

Implementasi *employee retention* di PT Wilis Indonesia Steel Kediri menekankan pada hubungan karyawan, baik dari atasan ataupun sesama karyawan. Manajer terbuka terhadap seluruh karyawan atas keluhan maupun usulan, manajer juga membantu membangun suasana yang baik di perusahaan melalui komunikasi. Sistem kerja dan penataan ruang kerja terus dilakukan penyesuaian agar karyawan merasa nyaman, hal ini terlihat perusahaan telah menggabungkan lokasi kerja pada satu wilayah. Manajer juga sedikit menyisipkan budaya kekeluargaan bersama karyawan.

Berdasarkan perhitungan melalui *software* SPSS nilai  $F$  hitung sebesar  $76,523$  dengan taraf sig.  $0,00$  (lebih dari  $F$  tabel sebesar  $3,13$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ ). Nilai signifikansi kurang dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, *employee engagement* dan *job satisfaction* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan penting terhadap retensi karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Melihat jawaban survei, area "Hubungan Karyawan" memiliki skor rata-

rata tertinggi, yaitu 4,24. Pernyataan "Saya menjaga komunikasi sebaik mungkin dengan rekan kerja" menunjukkan bahwa pekerja memiliki hubungan yang baik, sehingga terjalin kerja sama tim yang baik. Masih dalam indikator yang sama, pernyataan yang lain menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan produksi dengan manajemen tergolong baik.

Uji koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* yakni sebesar 0,684 (68,4%) yang artinya variabel *employee engagement* dan *job satisfaction* memengaruhi variabel *employee retention* sebesar 0,684 (68,4%). Maka peningkatan retensi dengan mengkombinasikan kedua variabel independent bisa mendapatkan hasil retensi yang baik. Nilai koefisien *job satisfaction* sebesar 0,565 atau 56,5% hasil uji parsial menunjukkan variabel *job satisfaction* dapat memengaruhi variabel *employee retention* sedangkan *employee engagement* tidak dapat memengaruhi. Jika ingin meningkatkan *employee retention* melalui kedua variabel tersebut, dapat lebih menekankan *job satisfaction*, dengan juga memperbaiki aspek *employee engagement* dari keseluruhan indikator. Perusahaan dapat membuat karyawan bersemangat serta menikmati pekerjaan dan memastikan bahwa karyawan juga puas terhadap pekerjaan maupun perusahaan yang dijadikan sebagai tempat kerjanya.

Hasil simultan antara *employee engagement* dan *job satisfaction* (independent) terhadap *employee retention* (dependen), menyatakan bahwa kedua variabel independen tersebut dapat memengaruhi variabel dependen. Pernyataan ini didukung oleh peneliti sebelumnya, karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan dan puas dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung bertahan di perusahaan dalam jangka panjang (Hido et al., 2021). Kepuasan kerja dan *employee engagement* yang tinggi juga berperan dalam meningkatkan *employee retention*. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan terlibat sepenuhnya, mereka cenderung lebih untuk tetap tinggal dalam organisasi (Heriyanti & Nasim, 2023).

## V. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memengaruhi *employee retention* di bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri, namun *job satisfaction* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee retention* di departemen yang sama. Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa *employee retention* dan *job satisfaction* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee retention*.

Berberapa saran kiranya dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat kepada pihak-pihak yang bersangkutan diantaranya: Perusahaan dapat meningkatkan briefing sebelum pekerjaan dimulai, dengan memberi instruksi positif dan apresiasi atas hasil kerja sebelumnya. Solusi lain berupa rotasi pekerjaan bisa dilakukan agar pekerja tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Memberi karyawan kesempatan menyumbang ide untuk efisiensi pekerjaan juga bisa menjadi pilihan atas Solusi tersebut. Perusahaan juga dapat meningkatkan *job satisfaction* melalui berinovasi pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti kompensasi makan, tempat tinggal, bantuan saat ada musibah agar karyawan merasa lebih aman dan terjamin kebutuhan dasarnya.

Pihak manajemen perusahaan bisa meningkatkan *employee retention* dengan memberi pelatihan kepada karyawan, agar karyawan merasa dengan terus bekerja di PT Wilis Indonesia Steel Kediri dapat meningkatkan kemampuannya. Dengan melakukan pelatihan, keuntungan

yang diperoleh tidak hanya karyawan, tetapi perusahaan akan lebih menguntungkan. Dengan mengandalkan karyawan lama tanpa perlu mengeluarkan biaya perekrutan, tidak hanya itu, karyawan lama dan professional akan memberi produktivitas yang baik bagi perusahaan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alrianti, A., & Ekhsan, M. (2024). The Influence Of Talent Management And Employee Engagement On Employee Retention Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Al Iqtishad*, 20(1). [www.cupahr.org](http://www.cupahr.org),
- Fu'ad, E. N., & Prastya, G. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Retensi Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(2). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i2.3719>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (A. Tejkusumo, Ed.; 9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanifah, U., Haziroh, A. L., Oktavia, V., & Wibowo, M. E. S. (2024). Dampak Pelatihan Dan Pengembangan, Kepuasan Kerja Dan Job Performance Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Kartika Polaswati Mahardika. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1).
- Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(1).
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368–377. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>
- Hido, E. C., Worang, F. G., & Saerang, R. T. (2021). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Retention At PT. Megah Prima Supra Makmur Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 299–306.
- Hilya, S., & Ferdian, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 7, 2024.
- Luhglatno, Kumala, D., Wardhana, A., Prasetya, P., Lukiasuti, F., Lustono, Yulianti, M. L., Djou, L. G., Susanti, A., Sriharyati, S., Susila. Muktar Redy, Ginting, M. L., Irdhayati, E., Bilgies, A. F., & Hardiwinoto. (2024). *Pemahaman Gap Research Dalam Penelitian* (1st ed.). Eureka Media Aksara. <https://www.researchgate.net/publication/379957331>
- Manullang, A. R. C., & Andrias, M. S. (2023). The Effect of Talent Management and Compensation on Millennial Employee Retention in PT XYZ, With Employee Engagement as A Mediating Factor. *JENIUS*, 7(1).
- Nurmalitasari, S., & Andriyani. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rahardini, R., & Frianto, A. (2020). Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1).
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1).
- Ramadhan, D., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Melalui Mediasi Employee Engagement Pada Perusahaan Manufaktur Di Kawasan Industri Jababeka Cikarang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(4).

- Reke, R. F., Moenardy, K. K., & Andrryani, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216–226.
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.; 3rd ed.). ALFABETA.
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 629–647.
- Wandara, D. D. M., & Wibawa, I. M. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1798. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p08>
- Yazary, I. A., Eryanto, H., & Suherdi. (2023). Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Zuraida. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurna; Ilmiah PSYCHE*, 14(2).