

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
PT. SOLUSI BANGUN INDONESIA TBK
CILACAP**

SKRIPSI



**Oleh :
Nur Faqih Irfani
19410028**

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
PT. SOLUSI BANGUN INDONESIA TBK
CILACAP**

SKRIPSI

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh:

NUR FAQIH IRFANI

19410028

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
PT. SOLUSI BANGUN INDONESIA TBK
CILACAP

SKRIPSI

Oleh

Nur Faqih Irfani

NIM. 19410028

Telah disetujui Oleh

Dosen Pembimbing



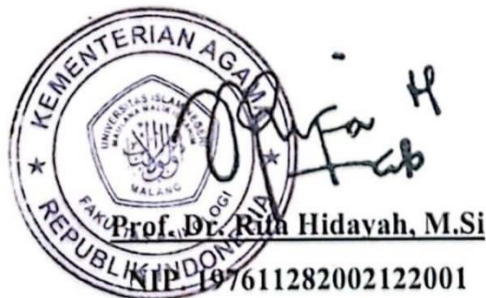
Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 197502202003122004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
PT. SOLUSI BANGUN INDONESIA TBK
CILACAP

Oleh:

NUR FAQIH IRFANI

NIM. 19410028

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 14 Juni...2023

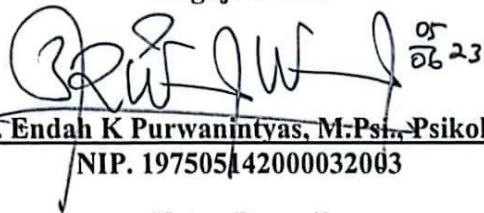
Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji



Abdul Hamid Cholili, M.Psi
NIDT. 19890602201911201270

Penguji Utama



Dr. Endah K Purwanintyas, M.Psi., Psikolog
NIP. 197505142000032003

Ketua Penguji



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi



Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 1961128 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Faqih Irfani
NIM : 19410028
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Pengaruh *Employee Engagement* dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap *Employee Retention* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkab sanksi.

Malang, 14 Juni 2023

Penulis,



Nur Faqih Irfani

NIM. 19410028

MOTTO

“Kerja keras tidak pernah membawa kelelahan. Itu membawa kepuasan”
Lakukanlah yang terbaik, sehingga aku tak menyalahkan diriku sendiri atas
segalanya”

(Magdalena Neuner)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ilmiah ini kepada :

1. Orang tuaku, Rokhmat & Siti Halimah, yang selalu memberikan dukungan baik lahir maupun batin berupa doa' yang selalu menyertaiku
2. Adikku, Akhmad Faiq Raihan
3. Saudara-saudaraku dari pihak bapak dan ibu
4. Guru-guruku yang telah membimbing dengan penuh kekuatan, kesabaran, dan keikhlasan
5. Dosen pembimbing skripsi, Dr. Retno Mangestuti, M.Si dan semua dosen serta staff Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Dan semua pecinta ilmu pengetahuan

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah *Subhanhu Wata'ala* yang selalu memberikan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini, Sholawat serta salam penulis haturkan kepada salah satu Nabi yang akan memberikan syafa'atnya kepada umatnya kelak yaitu Baginda Nabi Muhammad *Sholallahu 'alaihi wasallam*, yang senantiasa kita harapkan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat dalam penyusunan karya ilmiah ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia memberikan waktu dalam memberikan banyak arahan, nasihat, motivasi dan pengalaman yang berharga pada penulis.
4. Bapak Tri Suharyanto, selaku pembimbing lapangan magang dan HRBP PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap Plant yang telah memberikan banyak arahan, nasihat, motivasi dan pengalaman yang berharga pada penulis
5. Drs. Zainul Arifin, M.Ag, selaku dosen penasehat akademik yang telah membimbing dari semester satu hingga akhir

6. Ayahku, Rokhmat dan Ibuku, Siti Halimah, yang selalu memberikan do'a, semangat, motivasi, dan kepercayaan dalam mengarungi lautan ilmu.
7. Adikku, Akhmad Faiq Raihan, yang selalu memberikan do'a terbaik dan semangat.
8. Dr. Endah Kurniawati, M.Si & Abdul Khamid Kholili, M.Si selaku penguji pada sidang skripsi yang telah memberikan kritik dan saran untuk perbaikan untuk skripsi ini
9. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staff yang selalu sabar dan melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
10. Sahabat santri komplek Raden Patah, yang selalu memberikan support , arahan dan menemani dalam segala aktivitas sehari-hari suka maupun duka termasuk dalam proses penyusunan penelitian ini.
11. Sahabat Psikopi yang selalu memberikan dukungan, bimbingan selama proses perkuliahan dan penelitian ini.
12. Teman-teman Alumni Krapyak Yogyakarta di Malang yang menemani selama proses perkuliahan di kampus
13. Teman-teman pasukan magang Gasspoll yang menemani dalam proses penelitian ini
14. Seluruh teman-teman angkatan 2019, yang berjuang bersama-sama meraih mimpi

15. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini baik secara moril maupun materiil.

Semoga Allah memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan dan jerih payah yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi menyempurnakan karya tulis ini. Akhirnya penulis berharap semoga makalah ini bermanfaat dan barokah bagi penulis dan pembaca.

Malang,.....2023

Penulis,

Nur Faqih Irfani

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI

A. <i>Employee Retention</i>	10
1. Definisi <i>Employee Retention</i>	10
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Retention</i>	11
3. Indikator <i>Employee Retention</i>	12
B. <i>Employee Engagement</i>	12
1. Definisi <i>Employee Engagement</i>	12
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	14
3. Indikator <i>Employee Engagement</i>	15
C. Kesejahteraan Karyawan.....	16
1. Definisi Kesejahteraan karyawan	16
2. Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan.....	17
3. Jenis- jenis Kesejahteraan karyawan	17
D. <i>Employee Retention</i> dalam Prespektif Islam.....	18

E. <i>Employee Engagement</i> dalam Prespektif Islam	19
F. Kesejahteraan Karyawan dalam Prespektif Islam.....	20
G. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Kesejahteraan Karyawan terhadap <i>Employee Retention</i>	21
1. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Retention</i>	21
2. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap <i>Employee Retention</i>	21
H. Kerangka Konseptual	23
I. Hipotesis Penelitian.....	23
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Desain Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel	27
F. Instrumen Penelitian.....	28
G. Uji Validitas	30
H. Uji Reliabilitas	32
I. Teknis Analisis Data	34
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
B. Pelaksanaan Penelitian	41
C. Pemaparan Hasil Penelitian.....	41
D. Pembahasan.....	49
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
 DAFTAR PUSTAKA	 63
 LAMPIRAN	 66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	28
Tabel 3.2 Blueprint Skala Employee Retention	28
Tabel 3.3 Blueprint Skala Employee Engagement	29
Tabel 3.4 Blueprint Skala Kesejahteraan Karyawan.....	30
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Skala Employee Retention	31
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala Employee Engagement	32
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Skala Kesejahteraan Karyawan....	Error! Bookmark not defined. 32
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Employee Retention	34
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Employee Engagement.....	34
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan Karyawan.	Error! Bookmark not defined. 34
Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif.....	42
Tabel 4.2 Norma Kategorisasi	42
Tabel 4.3 Kategorisasi Employee Retention.....	43
Tabel 4.4 Kategorisasi Employee Engagement	44
Tabel 4.5 Kategorisasi Kesejahteraan Karyawan.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Minor	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Mayor	47
Tabel 4.10 Prosentase Pengaruh Employee Engagement dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Employee Retention.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Penelitian	23
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Employee Retention	65
Lampiran 2 Skala Employee Engagement	66
Lampiran 3 Skala Kesejahteraan Karyawan	67
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	68
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	71
Lampiran 6 Hasil Uji Deskriptif	74
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas	75
Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas	76
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi	77

ABSTRAK

Irfani, N.F. 2023. Pengaruh *Employee Engagement* dan Kesejahteraan Karyawan terhadap *Employee Retention* PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Kesejahteraan Karyawan, *Employee Retention*

Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yakni *employee retention* atau retensi karyawan. Meretensi karyawan merupakan hal yang penting dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia. Penting dilakukan karena perusahaan tidak kehilangan karyawannya yang memiliki kompetensi dan potensi serta vital perannya dalam organisasi atau perusahaan. Efektifnya *employee retention* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu talent management, *employee recruitment*, dan *employee engagement* (Julia et al., 2018). Hasibun (2015) mengatakan salah satu manfaat program kesejahteraan karyawan ialah sebagai sarana meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan secara parsial *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* serta pengaruh signifikan secara simultan *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 56 responden dengan kriteria sebagai karyawan tetap PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala *employee engagement*, skala kesejahteraan karyawan, dan skala *employee retention*. Analisis data pada penelitian ini antara lain uji deskriptif, uji asumsi dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* sedangkan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* dan secara simultan *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Secara bersama-sama, *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan mempengaruhi *employee retention* sebesar 75,8% terhadap *employee retention*. Tingkat *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, dan *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap semuanya terkategori sedang.

ABSTRACT

Irfani, N.F. 2023. The Effect of Employee Engagement and Employee Welfare on Employee Retention of PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Advisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Keywords : Employee Engagement, Employee Welfare, Employee Retention

One of the human resource management activities is employee retention. Retention of employees is an important thing to do in human resource management. This is important because the company does not lose its employees who have competence and potential and have a vital role in the organization or company. The effectiveness of employee retention is influenced by several factors, namely talent management, employee recruitment, and employee engagement (Julia et al, 2018). Hasibun (2015) said that one of the benefits of employee welfare programs is as a means of increasing employee loyalty and engagement with the company.

. This study aims to determine whether there is a partial significant effect of employee engagement and employee welfare on employee retention and a simultaneous significant effect of employee engagement and employee welfare on employee retention at PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. This study uses a quantitative approach. The research sample is 56 respondents with criteria as permanent employees of PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap. Data collection instruments used the employee engagement scale, employee welfare scale, and employee retention scale. Data analysis in this study included descriptive tests, assumption tests and hypothesis testing using multiple regression analysis.

The research results show that partially employee engagement has no significant effect on employee retention while employee welfare has a significant effect on employee retention and simultaneously employee engagement and employee welfare has a significant effect on employee retention at PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Taken together, employee engagement and employee welfare affect employee retention by 75.8% of employee retention. The level of employee engagement, employee welfare, and employee retention at PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap are all in the moderate category.

مستخلص البحث

عرفاني ، ن. ف. ٢٠٢٣. تأثير مشاركة الموظفين ورفاهية الموظفين على الاحتفاظ بالموظفين في PT

Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

المشرف: د. ريتنو مانجستوتي، الماجستير

الكلمات المفتاحية : مشاركة الموظفين ، رفاهية الموظف ، الاحتفاظ بالموظفين

أحد أنشطة إدارة الموارد البشرية هو الاحتفاظ بالموظفين أو الاحتفاظ بالموظفين. الاحتفاظ بالموظفين هو شيء مهم يجب القيام به في إدارة الموارد البشرية. من المهم القيام بذلك لأن الشركة لا تفقد موظفيها الذين لديهم الكفاءة والإمكانات والدور الحيوي في المنظمة أو الشركة. تتأثر فعالية الاحتفاظ بالموظفين بعدة عوامل ، وهي إدارة المواهب وتوظيف الموظفين ومشاركة الموظفين (Julia et al ، ٢٠١٨). قال Hasibun (٢٠١٥) إن إحدى فوائد برامج رعاية الموظفين هي كوسيلة لزيادة ولاء الموظفين وارتباطهم بالشركة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كان هناك تأثير كبير جزئي لمشاركة الموظفين ورفاهيتهم على الاحتفاظ بالموظفين وتأثير كبير متزامن لمشاركة الموظفين ورفاهية الموظفين على الاحتفاظ بالموظفين في PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. استخدمت هذه الدراسة نهجا كميا. بلغت عينة البحث ٥٦ مستجيبا بمعايير كموظفين دائمين في PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap. تستخدم أداة جمع البيانات مقياس مشاركة الموظفين ومقياس رفاهية الموظفين ومقياس الاحتفاظ بالموظفين. يتضمن تحليل البيانات في هذه الدراسة الاختبارات الوصفية واختبارات الافتراض واختبارات الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار المتعدد.

أظهرت النتائج أن مشاركة الموظفين جزئيا لم يكن لها تأثير كبير على الاحتفاظ بالموظفين بينما كان لرفاهية الموظفين تأثير كبير على الاحتفاظ بالموظفين وفي نفس الوقت كان لمشاركة الموظفين ورفاهية الموظفين تأثير كبير على الاحتفاظ بالموظفين في PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. مجتمع ، تؤثر مشاركة الموظفين ورفاهية الموظفين على الاحتفاظ بالموظفين بنسبة ٧٥,٨٪ من الاحتفاظ بالموظفين. مستوى مشاركة الموظفين ورفاهية الموظفين والاحتفاظ بالموظفين في PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap على أنها متوسطة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat, baik terjadi di pasar dalam negeri seperti perusahaan jasa milik negara (BUMN) dan perusahaan swasta maupun di pasar luar negeri. Untuk dapat menghadapi persaingan itu perusahaan harus mempertahankan dan mengelola aset-aset yang dimilikinya secara sistematis. Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat bergantung pada peran karyawan. Analogi operasional perusahaan tanpa keterlibatan karyawan diibaratkan sebuah kendaraan tanpa bahan bakar, dapat dipastikan kendaraan tersebut alias perusahaan tidak dapat berjalan secara semestinya. Keberadaan karyawan di suatu perusahaan sebagai penggerak roda jalannya perusahaan dan organisasi harus dipastikan dapat dikelola dan diberdayakan dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di suatu perusahaan dapat memberikan dan mengembangkan kualitas dan kenyamanan pelanggan, mampu membuat karyawan dalam kondisi baik, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan tingkat *turnover* yang rendah (Sumarni, M. 2011). Isu mengenai *turnover* karyawan menjadi momok tersendiri bagi perusahaan. *turnover* merupakan perilaku yang dilakukan oleh karyawan ditandai dengan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela ataupun tidak. jika hal ini terjadi akan berimbas tidak baik pada kondisi organisasi perusahaan dan tidak tercapainya sasaran target bisnis pasar.

/ *Employee retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang potensial dalam rangka untuk menciptakan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Mempertahankan karyawan merupakan hal penting yang harus dilakukan dalam memanajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan (Sari, R. R. N, 2016). Tujuan meretensi karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama

mungkin. Karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak berwujud (*intangible asset*) atau tak ternilai bagi perusahaan, apabila karyawan yang berkualitas ini keluar dari perusahaan maka akan menjadi kerugian modal intelektual bagi perusahaan dan strategi untuk mempertahankan karyawan yang kompeten perlu digerakkan oleh perusahaan karena pada dasarnya secara prinsip mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan baru (Ahlrichs, 2000).

Berdasarkan hasil wawancara (Human Capital PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap. Wawancara. Oleh Peneliti. 1 Maret 2023) Ada beberapa hal yang mendasar, yang menjadikan *employee retention* sangatlah penting dilakukan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap ialah antara lain; Pertama PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki *aging organization*, artinya perusahaan memiliki organisasi yang sudah berumur atau sudah sejak lama proses perekrutan karyawan dilakukan dan karyawannya yang potensial berada di perusahaan sudah cukup lama serta kebanyakan karyawan sudah mendekati masa pensiun sehingga organisasi kekurangan *talent* atau sebagai calon karyawan baru yang potensial dan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap bukan jenis perusahaan yang tidak *turnover*nya tinggi. Apabila karyawan potensial yang sejak lama berada di perusahaan dibiarkan resign atau keluar dari perusahaan, sedangkan perusahaan kekurangan *leader* atau pimpinan maka akan mengganggu produktivitas perusahaan. Kedua, strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan disatu sisi karena kekurangan calon *leader* dan disisi lain ketika perusahaan tidak memberikan strategi *employee retention* maka *cosh* atau biaya akan jauh lebih mahal dalam perekrutan karyawan baru apalagi calon karyawn baru yang sudah potensial. kesimpulannya perusahaan melakukan strategi *employee retention* biayanya akan lebih murah dibanding biaya untuk merekrut karyawan baru.

Usaha perusahaan dalam mempertahankan karyawan perlu menjadi perhatian, karena apabila perusahaan memiliki karyawan yang vital dan potensi ini *resign* atau pindah kerja maka menjadi kerugian tersendiri bagi

perusahaan dan strategi atau upaya meretensi karyawan ini akan lebih efisien bagi perusahaan, karena apabila perusahaan berkeinginan merekrut karyawan baru akan membutuhkan dan menghabiskan waktu serta biaya untuk kebutuhan karyawan yang baru masuk, seperti *program training*.

Salah satu bentuk *employee retention* ialah penerapan budaya organisasi antara lain: akhlak dan pemberian reward atau penghargaan. Nilai dan budaya PT Solusi Bangun Indonesia yang menganut sistem Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menerapkan AKHLAK sebagai pondasi berjalannya sistem yang terdiri dari amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. AKHLAK merupakan pondasi yang penting untuk bekerja, yakni Amanah, adalah memegang teguh kepercayaan yang diberikan, lalu Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, Harmonis berarti perilaku saling peduli dan menghargai perbedaan, Loyal yakni berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, Adaptif yang berarti terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, serta yang terakhir Kolaboratif yang merupakan semangat membangun kerja sama yang sinergis. Berdasarkan hasil wawancara (Karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap. Wawancara. Oleh Peneliti. 28 Novemer 2022) Penghargaan yang diberikan perusahaan mengacu pada panduan hukum berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB), kemudian penghargaan yang diberikan manajemen biasanya berupa pengakuan apresiasi. Wijayanti (2015) menyatakan bahwa faktor *employee retention* merupakan sebagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam peningkatan produktivitas dan peningkatan profitabilitas suatu perusahaan.

Salah satu cara untuk menciptakan sikap loyalitas yang tinggi bagi karyawan terhadap perusahaan adalah *employee engagement*. Menurut Schaufell dalam Akbar (2013: 12) mengenai *employee engagement* ialah keadaan pikiran yang positif, karyawan merasakan kepuasan serta mampu berhubungan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan yang ditandai dengan dedikasi, semangat dan perhatian penuh yang diberikan

olehnya. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Macey & Schneider ialah *Employee engagement* merupakan salah satu cara membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

Perusahaan dalam melakukan pencegahan agar karyawan tidak meninggalkan organisasi atau perusahaan dengan melakukan program *employee engagement*, manfaat program ini agar karyawan nyaman dalam bekerja, diantaranya program yang dilakukan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk berdasarkan hasil wawancara (Karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap. Wawancara. Oleh Peneliti. 13 Mei 2023) ialah melakukan acara halal bihalal, program bantuan untuk warga sekitar pabrik, karyawan dilibatkan dalam penjualan semen, acara sepeda sehat kabupaten, menanam pohon di daerah pabrik. Karyawan dengan memiliki perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya merupakan pengertian dari istilah *employee engagement*. Sebuah pekerjaan jika dijalankan dengan penuh keterikatan emosi yang positif tentu pekerjaan tidak terlalu menjadi beban, secara otomatis produktivitas karyawan meningkat. Penelitian yang dilakukan (Markos, sridevi, 2010), membuktikan bahwa hubungan perusahaan dengan karyawan yang terikat memiliki retensi karyawan yang tinggi merupakan hasil penurunan *turnover* karyawan, dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, mampu meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan.

Perusahaan tentu memiliki harapan agar operasional bisnis dapat berjalan dengan lancar dan tidak ada hambatan, sehingga keuntungan dapat diperoleh. Keberhasilan tersebut dalam perusahaan tentu tidak terlepas dari peran karyawan dengan tugas pokok dan wewenang masing-masing. Ketika karyawan dalam aktivitasnya terganggu misal gangguan kesehatan, maka tugas akan terhambat dan kurang terealisasi dengan baik. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan menjalin hubungan dengan baik dan menyadari apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Salah satunya melalui program kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan merupakan impian bagi setiap

insan, baik kesejahteraan individu maupun kesejahteraan karyawan. Seseorang dikatakan sejahtera manakala terhindar dari gangguan, merasa aman sentosa dan makmur.

Kesejahteraan Karyawan adalah balas jasa pelengkap baik berupa materi atau non materi yang diberikan atas dasar kebijaksanaan (Hasibuan, 2015). Melalui upaya tersebut perusahaan mampu mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental (psikologis) karyawan yang akan menyebabkan produktivitas karyawan meningkat. (Malayu S.P Hasibun, 2012 : 185). Kesejahteraan karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap yang peneliti ketahui berdasarkan hasil wawancara karyawan (Karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap. Wawancara. Oleh Peneliti. 13 Mei 2023) antara lain : Karyawan mendapatkan fasilitas olahraga, diantaranya badminton, sepakbola, sepeda dan lain-lain. Karyawan mendapatkan reward yang diberikan perusahaan dalam satu bulan yaitu gaji, gaji karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap mendapatkan gaji berkelipatan diatas UMR. Prakteknya reward tahunan karyawan mendapatkan bonus tahunan, tunjangan hari raya, uang rekreasi, uang saku ketika karyawan melakukan kunjungan kerja, uang transportasi, dan uang makan. Karyawan mendapatkan fasilitas transportasi, ada beberapa jabatan yang mendapatkan mobil. Karyawan mendapatkan baju dinas atau seragam ataupun baju safety saat bekerja. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk melakukan cuti.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa Meretensi karyawan atau *employee retention* akan mendapatkan keuntungan tersendiri diantaranya, biaya operasional perusahaan menjadi lebih efisien, perusahaan tidak kehilangan karyawan yang memiliki potensi dan sangat vital perannya di sebuah organisasi, kondisi organisasi tetap stabil, dan dapat membantu perusahaan untuk memenuhi target pasar karena sudah paham akan visi misi perusahaan. Dan dengan pemberian kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi mental

karyawan sehingga produktivitas akan meningkat serta efektifnya *employee retention* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *talent management*, *employee recruitment*, dan *employee engagement* (Julia et al., 2018). Penelitian ini penting dilakukan karena diharapkan perusahaan memiliki pandangan terkait dengan peningkatan *employee retention* dari sisi *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan yang mana perusahaan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dalam lima tahun terakhir ini baru saja mengalami *merger* dari perusahaan sebelumnya yang bernama PT Semen Holcim. Tindakan pengurangan karyawan, pemberhentian sementara, akuisisi atau *merger* serta penyusunan ulang organisasi telah mempengaruhi loyalitas dan retensi karyawan (Dewi Ria Purnama, 2019). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut mengenai retensi karyawan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dan bagaimana pengaruh *Employee Engagement & Kesejahteraan Karyawan* terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap.

B. Rumusan Masalah

Secara khusus berdasarkan latar belakang tersebut mengenai program *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap retensi karyawan diatas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini peneliti mengajukan pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap ?
2. Bagaimana tingkat *employee engagement* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap ?
3. Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan di PT. Solusi Bangun Indonesia
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?

5. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
6. Bagaimana terdapat pengaruh *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap.
2. Untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap.
3. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *employee engagement* terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai peneliti, penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi penelitian yang akan datang.

- b. Sebagai pembaca, penelitian ini dapat dimanfaatkan pembaca untuk menambang pengetahuan dan wawasan baru mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap retensi karyawan.

2. Praktis

Berdasarkan hasil penelitian tersebut secara praktis dapat dijadikan salah satu dasar pelaksanaan dan bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai program *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan yang secara tidak langsung akan mampu meningkatkan *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis bagi karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap untuk mampu mengetahui langkah apa yang dilakukan untuk meningkatkan *employee engagement* sebagai modal bekerja dalam melakukan sebuah program, proyek perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Employee Retention*

1. Definisi *Employee Retention*

Mempertahankan karyawan yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan bukanlah perkara yang mudah dan perlu strategi tersendiri untuk bisa terwujud. Perbedaan pendapat dari para ahli mengenai definisi dari setiap fan ilmu merupakan suatu hal yang lumrah. Pengertian yang menjelaskan retensi karyawan cukup beragam, garuhi dapat dipastikan sudut pandang mengenai retensi karyawan dari para ahli berbeda-beda melalui berbagai pertimbangan.

Menurut Mathis & Jackson (2010) Retensi Karyawan atau Employee retention adalah usaha organisasi untuk mempertahankan karyawan, agar bertahan diperusahaan untuk jangka waktu lebih lama. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menjaga segala bentuk sikap, keadaan, dan kondisis kerja karyawan. Neog & Barua (2015) menjelaskan retensi karyawan dalam penelitiannya yaitu selaku sarana kebijakan dan praktek yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menghindari keluarnya karyawan yang berharga dari pekerjaan yang mereka lakukan. Prespektif berbeda ditemukan dalam penelitian lain yang dilakukan Oyoo et al., 2016 mengatakan, retensi karyawan adalah suatu proses yang dilakukan organisasi dimana karyawan didorong untuk tetap bertahan di organisasi sampai masa periodik maksimum kerja dan sampai proyek selesai.

Inti dari retensi karyawan adalah suatu langkah yang dilakukan organisasi atau perusahaan dalam rangka untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensial agar tetap loyal

terhadap perusahaan. Suatu kerugian bagi perusahaan jika karyawan lama sekaligus memiliki potensi yang mumpuni keluar atau pindah ke perusahaan lain. Karena dengan terjadinya proses keluar masuknya karyawan dapat mengganggu efektivitas jalannya suatu organisasi dan berdampak pada proses bisnis perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan karyawan baru melalui proses rekrutmen dan *training* membutuhkan *cosh* (biaya) yang mahal.

Bedasarkan penjelasan dan gambaran diatas, dapat ditarik kesimpulannya bahwa *employee retention* merupakan usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tidak *resign* dari organisasi atau perusahaannya. Jika hal tersebut terjadi maka efektivitas dan kestabilan organisasi akan terganggu, dan pengeluaran *cosh* atau biaya yang banyak untuk merekrut dan mentraining karyawan barunya.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Employee Retention*

Usaha mempertahankan karyawan dengan jangka waktu yang lebih lama untuk bisa bertahan dan bekerja di dalam perusahaan, perlunya memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor-faktor retensi karyawan diantaranya, sebagai berikut :

- a) Lingkungan, mewujudkan dan mengembangkan kondisi fisik lingkungan kerja yang baik dengan menata tata letak ruangan dan tempat kerja agar lebih nyaman dan menarik.
- b) Hubungan, Langkah perusahaan dalam menjalin keterikatan antara perusahaan dengan karyawan, bagaimana perusahaan bisa menciptakan suasana yang dapat menyenangkan mereka serta hubungan mereka dengan satu sama lain.
- c) Dukungan organisasi, Perusahaan memberi dan menyediakan peralatan perlengkapan yang dapat mendukung kerja karyawan serta pemberitahuan informasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pendapat lain menyebutkan, (menurut Ragupathi (2013), dalam mempertahankan karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci yang harus ditangani dengan baik, diantaranya meliputi; budaya organisasi, strategi, filosofi gaji dan manfaat yang akan didapatkan karyawan serta adanya sistem pengembangan karir.

3. Indikator Employee Retention

Employee Retention merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan agar karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat bertahan dan bekerja selama masa periodik kerja. Perusahaan telah melakukan berbagai cara untuk mengelola sumber dayanya, apabila tidak dapat mempertahankan karyawan maka akan sia-sia.

Menurut Mathis & Jackson (Dalam Miranda, 2021), mengatakan ada 3 indikator dalam mempertahankan karyawan. Diantaranya, meliputi;

- a) Peluang karier organisasi, Organisasi memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mengembangkan karier mereka sebagai sarana untuk meningkatkan perkembangan masa depan karyawan.
- b) Pemberian penghargaan, Penghargaan selalu diberikan oleh perusahaan atas kinerja yang telah mereka lakukan.
- c) Hubungan karyawan, dalam keterikatannya dengan rekan kerja tidak adanya perilaku diskriminatif (membeda-bedakan) antara yang satu dengan lainnya.

B. Employee Engagement

1. Definisi Employee Engagement

Employee memiliki arti karyawan, sedangkan arti *engagement* ialah keterikatan. Bahwasannya karyawan yang memiliki perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya itulah yang

disebut dengan *engagement*/keterikatan. *Engagement* yang tinggi oleh karyawan akan membuat kinerja lebih baik, disebabkan mereka ada perasaan positif untuk melakukan pekerjaannya dan tidak menjadi suatu beban. Suatu perusahaan dengan karyawan yang mempunyai keterikatan kerja akan memiliki retensi yang tinggi, hal tersebut merupakan hasil penurunan turnover karyawan. Sehingga dapat menjadi sebab berkurangnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Pandangan Schaufell dalam Akbar (2013: 12) mengenai *employee engagement* ialah keadaan pikiran yang positif, karyawan merasakan kepuasan serta mampu berhubungan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan yang ditandai dengan dedikasi, semangat dan perhatian penuh yang diberikan olehnya. Keterikatan karyawan sangat sekali mengingat bahwa perilaku ini menjadi titik balik pendorong kinerja karyawan.

Robinson dalam kutipan Rustono (2012:3) mengatakan karyawan yang terikat bahwasannya mereka sadar akan konteks bisnis yang dijalankan perusahaan dan demi keuntungan perusahaan dengan meningkatkan kinerja mereka berupaya saling bekerja dengan koleganya. Kesadaran akan bisnis yang dimiliki perusahaan membuat karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk kemajuan perusahaan.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dengan memiliki perasaan positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan memiliki perhatian penuh yang telah menjadi tanggung jawabnya dan paham atas visi misi atau konteks bisnis yang dijalankan perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Faktor ini yang akan menjadi pengaruh timbulnya perilaku *employee engagement*. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya sebagai berikut :

a) *Job Resources*

Job resources dapat diartikan sebagai sumber daya kerja. Dimana meliputi aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada sebuah pekerjaan yang dapat menurunkan atau mengurangi tuntutan pekerjaan yang menyangkut kaitannya dengan pengorbanan yang diberikan karyawan secara psikologis dan memberikan sebuah pengaruh terhadap apa yang menjadi tujuan perusahaan.

b) *Personel resources*

Personel resources dapat diartikan sebagai sumber daya pribadi. Sumber daya ini mengacu pada kecerdasan emosional pribadi dibukrikan dengan adanya evaluasi diri yang positif yang akan berpengaruh pada ketahanan mental individu atau karyawan.

c) *Job demands*

Job demands dapat diartikan ialah sebuah tuntutan pekerjaan. Seorang karyawan diberikan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadapnya, akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ini menunjukkan *job demands* mempengaruhi *employee engagement*.

d) *Peers*

Peers ialah memiliki arti teman sebaya. Adanya dukungan dalam bekerja yang dilakukan oleh teman sebaya atau kerabat akan menjadikan seseorang betah dan menumbuhkan serta meningkatkan rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Indikator *Employee Engagement*

Indikator atau alat ukur digunakan untuk mengukur *employee engagement*. Pendapat Schaufeli & Bakker dalam akbar (2013;13) mengatakan, indikator *employee engagement* terdapat 3 karakteristik, diantaranya :

a) *Vigor* (Kesungguhan)

Vigor ialah keterikatan karyawan dapat diperoleh melalui kekuatan mental dan fisik dalam bekerja. Indikasi vigor ditandai dengan terdapat tingkat kekuatan dan resistensi mental yang tinggi dalam bekerja, memiliki energi yang optimal untuk bekerja, adanya keinginan, kemauan serta kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, tidak mudah putus asa, tetap gigih dan semangat, sehingga mampu memberikan usaha yang maksimal.

b) *Dedication* (Dedikasi)

Dedication ialah keterikatan karyawan dari aspek emosional, ditandai dengan perasaan antusias, memiliki inspirasi, kebanggaan serta tantangan. Dedikasi menampilkan perasaan antusias, tertantang dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Memiliki rasa bangga tersendiri dengan pekerjaan yang dilakukannya dan perusahaan yang menjadi tempat bekerja.

c) *Absorption* (Penghayatan)

Absorption ialah keterikatan karyawan yang ditandai dengan timbulnya sikap pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut menggambarkan karyawan dalam bekerja memiliki perasaan bahagia dan larut akan pekerjaannya. sehingga waktu berasa cepat berlalu.

C. Kesejahteraan Karyawan

1. Definisi Kesejahteraan karyawan

Menurut Hasibuan (2015) Kesejahteraan Karyawan Adalah balas jasa pelengkap baik berupa materi atau non materi yang diberikan atas dasar kebijaksanaan. Kesejahteraan karyawan memiliki tujuan ialah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan sebagai sarana untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan akan menciptakan ketenangan, semangat dalam bekerja, memiliki dedikasi, sikap disiplin serta loyal karyawan terhadap perusahaan. Disamping itu kesejahteraan diberikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta keluarganya baik dari kebutuhan segi fisik ataupun mental. Maka dari itu pemberian kesejahteraan sangat berarti dan bermanfaat apabila dapat diwujudkan.

Definisi Program Kesejahteraan Karyawan tidak jauh berbeda dengan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Program Kesejahteraan Karyawan adalah balas jasa pelengkap berupa material atau non material yang diberikan atas dasar kebijaksanaan. Tujuan yang diharapkan ialah dapat mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan supaya produktivitas dalam bekerja meningkat.

Pada era industrialisasi seperti saat ini salah satu aspek dari kesejahteraan karyawan ialah keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagaimana keterangan diatas memberikan penjelasan apabila pekerja yang kesejahteraannya buruk, disamping akan menyebabkan rasa kecil hati karena kurangnya perhatian tetapi produktivitas dalam bekerja akan menurun.

Dari pemaparan diatas, dapat ditarik benang merahnya bahwa kesejahteraan karyawan merupakan pemberian yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa non materi atau materi sebagai balas jasa atau kinerja disatu sisi untuk memenuhi kebutuhan fisik atau mental karyawan dan keluarganya, disisi lain agar terciptanya

produktivitas kerja karyawan dan dapat mempertahankan karyawan di perusahaan.

2. Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan

Pemberian yang diberikan perusahaan melalui program kesejahteraan karyawan hendaknya ada nilai manfaat lebih baik untuk perusahaan atau karyawan, sehingga dapat mendorong tujuan perusahaan mampu tercapai secara efektif.

Menurut Hasibun (2015) mengatakan terdapat beberapa manfaat program kesejahteraan karyawan, diantaranya :

1. Sarana meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan dengan perusahaan.
2. Menciptakan ketenangan dan memberikan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan serta keluarganya.
3. Mendorong atau memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan.
4. Tingkat absensi dan turn over karyawan menjadi menurun.
5. Lingkungan dan suasana kerja dapat tercipta dengan baik dan nyaman.
6. Membantu pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan dapat berjalan dengan lancar.
7. Meningkatkan kualitas dan memelihara kesehatan karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Sarana membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia.
10. Dapat mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan dan keluarga karyawan.

3. Jenis- jenis Kesejahteraan karyawan

Menurut Hasibuan (2005 : 188) jenis-jenis kesejahteraan karyawan sebagai berikut :

- a. Segi ekonomis :
 1. Uang pensiun.
 2. Uang makan.
 3. Uang transportasi.
 4. Uang hari raya.
 5. Bonus atau gratifikasi.
 6. Uang duka kematian.
 7. Pakaian dinas.
 8. Uang pengobatan.
- b. Fasilitas
 1. Tempat ibadah.
 2. Kafetaria.
 3. Olahraga.
 4. Kesenian.
 5. Pendidikan atau seminar.
 6. Cuti atau cuti hamil.
 7. Koperasi.
 8. Izin.
- c. Pelayanan
 1. Puskesmas atau dokter.
 2. Jemputan karyawan.
 3. Penitipan bayi.
 4. Bantuan hukum.
 5. Penasihat keuangan.
 6. Asuransi.
 7. Kredit rumah.

D. *Employee Retention* dalam Prespektif Islam

Employee retention merupakan usaha perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang potensial agar dapat bertahan di perusahaan, salah satu tanda atau indikator bahwa karyawan dapat bertahan

diperusahaan yakni dapat menjalin hubungan antar sesama rekan kerja di organisasi atau perusahaan, dalam Islam dijelaskan dalam Al-quran yang berbunyi

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ

yang artinya “*Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa dan jangan tolong menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya*” (Q.S. Al-Maidah:2)

E. *Employee Engagement* dalam Prespektif Islam

Employee Engagement merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan yang ditandai dengan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan merasakan antusiasme dalam bekerja, memebrikan dedikasi terbaik bagi perusahaan dan karyawan larut dalam pekerjaannya. Sebagaimana unsur-unsur normatif spiritualitas, ada beberapa nilai-nilai normatif yang sejalan dengan islam, antara lain :

1. Komitmen dan konsisten terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Wewenang dan tanggung jawab
3. Keikhlasan dan kejujuran
4. Integritas dan profesionalisme
5. Kreativitas dan kepekaan
6. Kepemimpinan dan keteladanan
7. Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja
8. Ketepatan (keakurasian) dan kecepatan
9. Rasionalitas dan kecerdasan emosi
10. Keteguhan dan ketegasan
11. Disiplin dan keteratutan bekerja
12. Keberanian dan kearifan
13. Dedikasi dan loyalitas

14. Semangat dan motivasi
15. Ketekunan dan kesabaran
16. Keadilan dan keterbukaan
17. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi

Keterikatan karyawan dapat ditandai kesungguhan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang telah menjadi wewenangnya, artinya karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sebagaimana konteks pernyataan yang disinggung dalam Al-Qur'an yang berbunyi

فَيَأْتِيهَا الرُّسُلُ كُلُّوَا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

yang artinya “Hai Para Rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik. Dan kerjakanlah amal yang sholeh. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kalian kerjakan (Q.S Al-Mu'minun:51).

F. Kesejahteraan Karyawan dalam Prespektif Islam

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan baik secara finansial maupun non-finansial atas dasar kinerja karyawan. salah satu contoh kesejahteraan karyawan yakni upah yang merupakan jenis kesejahteraan karyawan secara ekonomis.

Berdasarkan hadist Nabi Muhammad SAW yang menyatakan berikan upah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering” (Hadits Riwayat Ibnu Majjah, Hadits Shahih). Dapat disimpulkan dari hadist tersebut memberikan arti untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan yang mereka lakukan.

G. Pengaruh *Employee Engagement* dan Kesejahteraan Karyawan terhadap *Employee Retention*

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Retention*

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Balakrishnan, Masthan, Candra (2013) membuktikan *employee retention* dapat ditingkatkan dengan mengatasi pendorong *non-finansial* dari keterlibatan karyawan antara lain; komunikasi, pengakuan, dukungan manajer/*supervisor*, *employee engagement*, kerja tim, dan kejelasan peran. Aspek yang disoroti dalam rangka meningkatkan *employee retention* dalam penelitian terdahulu tersebut yakni *employee engagement*. *Employee engagement* dapat dipengaruhi oleh faktor non finansial dari *employee engagement* seperti *supervisor support* (Balakrishnan, Masthan, Candra 2013). *Employee engagement* memiliki pengaruh positif pada hasil kinerja organisasi seperti *employee retention* (Kgombo, 2010).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu cara atau strategi perusahaan dalam meningkatkan *employee retention* di suatu organisasi dengan meningkatkan *employee engagement* sebagai salah satu aspek pendorong keterlibatan karyawan melalui pendorong *non finansial*. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh secara positif terhadap *employee retention*.

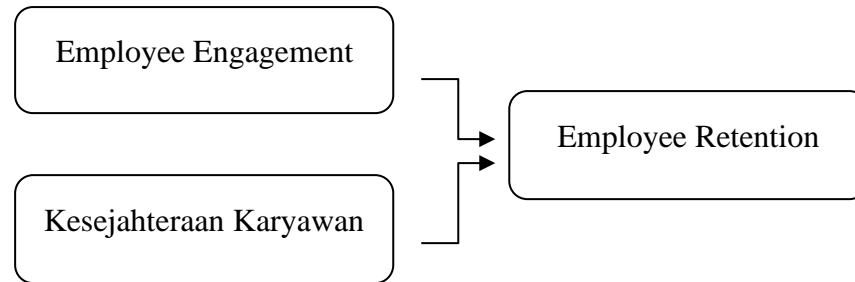
2. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap *Employee Retention*

Menurut Eisenberger & Rhoades indikator yang mempengaruhi *organizational support* antara lain: *Reward* : Pemberian yang diberikan perusahaan terhadap prestasi karyawan atas kinerjanya, *Development* : Perusahaan memberikan perhatian terhadap peningkatan kemampuan karyawan *soft skill* maupun *hard skill* dan memberikan kesempatan untuk promosi di organisasi, *Workplace* : lingkungan di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang membuat karyawan merasa nyaman, Kesejahteraan karyawan : Kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan hidup karyawan.

Penelitian terdahulu membuktikan *organizational support* dapat menjadi faktor mempertahankan karyawan atau *employee retention* (Kwenin, Muathe, Nzulwa, 2013). Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian perusahaan terhadap prestasi atas kinerja karyawan, memberikan karyawan untuk mengembangkan soft skill dan hard skill serta karyawan memiliki kesempatan untuk memanfaatkan peluang karier yang diberikan perusahaan, lingkungan yang nyaman baik fisik maupun non fisik, dan pemberian kesejahteraan hidup karyawan dan keluarganya yang terjamin, akan menjadi sebab karyawan mampu bertahan di perusahaan, Strategi-strategi tersebut yang merupakan indikator *organizational support* sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005 : 188) yang menyatakan jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang meliputi aspek, antara lain : segi ekonomis, segi fasilitas, dan segi pelayanan. Dengan demikian, Kesejahteraan karyawan dapat memberikan pengaruh secara positif terhadap *employee retention* di organisasi atau perusahaan baik dengan pemberian kesejahteraan karyawan itu sendiri atau dengan *organizational support*.

H. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Skema Penelitian



I. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut ;

1. Hipotesis *Mayor*

Terdapat pengaruh *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

2. Hipotesis *Minor*

a. Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

b. Terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam upayanya untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dikarenakan mengarah pada perhitungan dan analisis data dalam bentuk angka. Pada intinya penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang beralaskan paham filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif bermaksud untuk menguraikan atau menjelaskan data hasil penelitian. Sedangkan analisis regresi memiliki tujuan menguji atau mengukur pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. peneliti ingin memprediksi atau mengetahui hasil penelitian dengan menggunakan dua variabel atau lebih. Analisis regresi yang digunakan merupakan jenis regresi linear berganda yaitu regresi yang mempunyai satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sujarweni & Endrayanto, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang digunakan sebagai objek penelitian dan suatu faktor yang memiliki peran dalam peristiwa atau gejala yang diteliti sesuai dengan perumusan masalah.

1. Variabel *Independent*

Variabel *independent* biasa disebut dengan variabel bebas atau variabel X. Danny Soesilo berpendapat variabel *independent* ialah variabel yang

dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel *dependent* (variabel terikat). Variabel X dalam penelitian ini adalah *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan.

2. Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* disebut juga sebagai variabel terikat atau variabel Y. Variabel *dependent* merupakan variabel yang akan dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel bebas. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Retensi Karyawan

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Employee retention*

Employee retention merupakan praktek atau langkah yang dilakukan perusahaan untuk menghindari kelurnya karyawan yang berharga agar tetap bertahan di organisasi atau perusahaan yang mereka lakukan. *Employee retention* ini diukur melalui skala *employee retention* berdasarkan indikator, meliputi: Peluang karier organisasi, hubungan karyawan, dan pemberian penghargaan menurut Menurut Mathis & Jackson.

2. *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dijalani tidak merasa dianggap sebagai beban. Diukur dengan skala *Employee Engagement* berdasarkan indikator *vigour* (kesungguhan), *dedication* (dedikasi), *absorption* (penghayatan) menurut Schaufeli & Bakker dalam akbar (2013;13).

3. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan Karyawan merupakan balas jasa karyawan berupa materi atau non-materi dari segi ekonomis, fasilitas, dan pelayanan dengan harapan dapat mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan. Diukur dengan skala Kesejahteraan

Karyawan berdasarkan jenis dari segi ekonomis, segi fasilitas, dan segi pelayanan menurut Hasibuan (2005 : 188).

D. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, jika seseorang memiliki keinginan untuk meneliti suatu elemen yang ada dalam wilayah penelitannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia (Keseluruhan departemen yang ada) dengan jumlah total keseluruhan adalah 279 karyawan.

b) Sampel

Sampel yang diperoleh harus benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, maka dari itu pengambilan sampel harus dilakukan dengan sedemikian rupa. Apabila subjek yang akan dijadikan penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua singga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi, ketika jumlah subjek besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih kecil, tergantung melihat dari berbagai pertimbangan (Arikunto, 2006; 134).

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel 20% dari populasi 279 karyawan diperoleh 56 sampel sebagai subjek penelitian, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Melihat kemampuan peneliti, dapat dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
2. Peneliti kesulitan dalam menyesuaikan waktu dengan subjek

E. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan random sampling. Menurut Riyanto & Aglish (2020) bahwa random

sampling adalah pengambilan sampel yang dilakukan secara random atau tanpa pandang bulu, dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang untuk dipilih menjadi anggota sampel. Peneliti menggunakan cara undian sebagai salah satu teknik random samplingnya. Cara ini dilakukan sebagaimana melakukan undian, yaitu dengan melakukan pendataan terhadap semua populasi, kemudian populasi yang sudah di data ditulis dalam sebuah kertas kecil dan ditaruh dalam satu tempat, lalu untuk kebutuhan sampel diambil satu persatu secara acak. (Riyanto & Aglish, 2020).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data supaya pekerjaannya lebih mudah dan lebih baik, dengan maksud lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah. Untuk mengukur dan mendapatkan nilai variable peneliti menggunakan :

1) Kuesioner

Peneliti menggunakan angket atau kuesioner yang dikembangkan dengan menggunakan skala likert. Menurut Arikunto (2006 : 151) mengatakan kuesioner atau angket adalah serangkaian pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden mengenai dirinya atau hal-hal yang diketahui atau keyakinan pribadi dari responden.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Berikut merupakan rincian skala yang digunakan pada penelitian ini. Skala employee retention yang ada di dalam penelitian ini, peneliti susun berdasarkan teori employee retention yang dikembangkan oleh Mathis & Jackson yang meliputi beberapa indikator, diantaranya: peluang karier organisasi, penghargaan, dan hubungan karyawan. Jumlah item dalam skala employee retention berjumlah 9 item.

Tabel 3.2 *Blueprint Skala Employee Retention*

Indikator	Skala	Nomor item	Jumlah
Peluang karier organisasi	<i>Employee Retention</i>	1,2,3	3
Penghargaan		4,5,6	3
Hubungan karyawan		7,8,9	3
Total			9

Skala employee engagement yang ada di dalam penelitian, peneliti susun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Schaufell yang meliputi beberapa indikator, antara lain: vigour, dedication, absorption. Jumlah item dalam skala employee engagement berjumlah 10 item.

Tabel 3.3 *Blueprint Skala Employee Engagement*

Indikator	Skala	Nomor item	Jumlah
<i>Vigour</i>	<i>Employee Engagement</i>	1,2,3	3
<i>Dedication</i>		4,5,6,7	4
<i>Absorption</i>		8,9,10	3
Total			10

Skala kesejahteraan karyawan yang ada di dalam penelitian ini, peneliti susun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Hasibuan dengan meliputi beberapa jenis kesejahteraan karyawan, antara lain: kesejahteraan karyawan secara ekonomis, fasilitas, dan pelayanan. Jumlah item yang ada di skala kesejahteraan karyawan berjumlah 10 item.

Tabel 3.4 *Blueprint* Skala Kesejahteraan Karyawan

Jenis	Skala	Nomor item	Jumlah
Ekonomis	Kesejahteraan Karyawan	1,2,3	3
Fasilitas		4,5,6,7,8	5
Pelayanan		9,10	2
Total			10

G. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang dapat menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan/sah tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2013 : 52) mengatakan suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian, peneliti memerlukan uji validitas supaya instrumen penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila nilai pearson correlation yang dapat memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 atau sig. < 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau sig. > 0,05 maka data yang diperoleh adalah tidak valid (Ghozali, 2011).

Berikut adalah hasil uji validitas pada skala *employee retention*, kesejahteraan karyawan, dan *employee engagement* dengan menggunakan teknik pearson correlation.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas *Employee Retention*

Aspek	No Item	Pearson Correlation	Nilai Sig	Ket
Peluang karier organisasi	Butir 1	0.875	0.000	Valid
	Butir 2	0.884	0.000	Valid
	Butir 3	0.837	0.000	Valid
Penghargaan	Butir 4	0.851	0.000	Valid
	Butir 5	0.833	0.000	Valid
	Butir 6	0.847	0.000	Valid
Hubungan Karyawan	Butir 7	0.832	0.000	Valid
	Butir 8	0.729	0.000	Valid
	Butir 9	0.665	0.000	Valid

N = 56

Berdasarkan dari tabel diatas, diketahui bahwa skala *employee retention* yang masing-masing terdapat 3 aspek, meliputi: peluang karier organisasi terdiri dari 3 item, penghargaan karyawan terdiri dari 3 item, dan hubungan karyawan terdiri dari 3 item. Secara keseluruhan item pada skala *employee retention* yang berjumlah 9 item menunjukkan tidak ada item yang gugur dan dapat dikatakan valid karena telah mencapai standar yang telah ditetapkan yakni diba

Berikut ini adalah hasil uji validitas skala *employee engagement*.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala *Employee Engagement*

Aspek	No item	Pearson Correlation	Nilai Sig	Ket
<i>Vigour</i>	Butir 1	0.637	0.000	Valid
	Butir 2	0.797	0.000	Valid
	Butir 3	0.870	0.000	Valid
<i>Dedication</i>	Butir 4	0.812	0.000	Valid
	Butir 5	0.763	0.000	Valid
	Butir 6	0.722	0.000	Valid
	Butir 7	0.673	0.000	Valid
<i>Absorption</i>	Butir 8	0.682	0.000	Valid
	Butir 9	0.852	0.000	Valid
	Butir 10	0.726	0.000	Valid

N = 56

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa skala *employee engagement* yang meliputi 3 aspek, yaitu : *vigour* terdiri dari 3 item, *dedication* terdiri dari 4 item, dan *absorption* terdiri dari 3 item. Secara keseluruhan item pada skala *employee engagement* yang berjumlah 10 item dikatakan seluruhnya valid karena telah mencapai standar yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah hasil uji validitas skala kesejahteraan karyawan.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Skala Kesejahteraan Karyawan

Aspek	No item	Pearson Correlation	Nilai Sig	Ket
Ekonomis	Butir 1	0.726	0.000	Valid
	Butir 2	0.708	0.000	Valid
	Butir 3	0.756	0.000	Valid
Fasilitas	Butir 4	0.819	0.000	Valid
	Butir 5	0.745	0.000	Valid
	Butir 6	0.766	0.000	Valid
	Butir 7	0.595	0.000	Valid
	Butir 8	0.634	0.000	Valid
Pelayanan	Butir 9	0.714	0.000	Valid
	Butir10	0.638	0.000	Valid

N = 56

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen atau skala kesejahteraan karyawan yang meliputi 3 aspek dengan perincian, yaitu ekonomis terdapat 3 item, fasilitas terdapat 5 item, dan pelayanan terdapat 2 item. Secara keseluruhan item pada skala kesejahteraan karyawan yang berjumlah 10 item dapat dikatakan valid karena mencapai standar yang telah ditetapkan .

H. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini peneliti memerlukan uji reliabilitas untuk mengukur dan mengetahui kuesioner dapat dikatakan konsisten atau tidak dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention*.

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Ghozali (2013:47) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas suatu kuesioner cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS 26 Version yang berpedoman pada dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan $> 0,60$ maka kuesioner atau instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan $< 0,60$ maka kuesioner atau instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten.

Hasil uji reliabilitas pada skala *employee retention*, kesejahteraan karyawan, dan *employee engagement* dengan menggunakan teknik *reliability analysis*, sebagai berikut :

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas *Employee Retention*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>Employee Retention</i>	.937	9

Hasil uji reliabilitas pada skala *employee retention* sebagai variabel dependen pada penelitian ini, dapat dilihat dari tabel diatas. Hasil menunjukkan N of items ada 9 pertanyaan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,937. Maka sebagaimana pedoman dalam pengambilan keputusan nilai *Cronbach's Alpha* $0,937 > 0,60$ dapat dinyatakan semua item pertanyaan dari variabel *employee retention* dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas *Employee Engagement*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>Employee Engagement</i>	.905	10

Hasil uji reliabilitas pada skala *employee engagement* sebagai variabel independen pertama dalam penelitian ini, bisa dilihat dari tabel diatas. Hasil menunjukkan N of items ada 10 item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905. Maka sebagaimana pedoman dalam pengambilan keputusan nilai *Cronbach's Alpha* $0,905 > 0,60$ dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel *employee engagement* dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan Karyawan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kesejahteraan Karyawan	.886	10

Hasil uji reliabilitas pada skala kesejahteraan karyawan sebagai variabel independen kedua dalam penelitian ini, dapat dilihat dari tabel tersebut. Hasil menunjukkan N of items ada 10 item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886. Maka sebagaimana pedoman dalam pengambilan keputusan nilai *Cronbach's Alpha* $0,886 > 0,60$ dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan dari variabel ini reliabel.

I. Teknis Analisis Data

Peneliti melakukan analisis data menggunakan dua jenis analisis, yaitu: analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji signifikan parameter individual (Uji t), uji kelayakan model (Uji F) dengan melalui bantuan program *Microsoft Excel* dan *IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26 Version*. Berikut pemaparan lebih lanjut sifat analisis data yang digunakan oleh peneliti.

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode dalam analisis statistik yang memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan subjek penelitian berdasarkan variabel yang telah diperoleh dari kelompok subjek tertentu. Dan manfaat dari analisis deskriptif ini ialah mampu memperoleh gambaran lengkap mengenai subjek penelitian baik dalam bentuk verbal atau numerik yang berkorelasi dengan data yang diteliti. (Amruddin, 2022)

2. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda merupakan salah satu uji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah employee retention sedangkan variabel independennya adalah employee engagement dan kesejahteraan karyawan. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y : employee retention

X1 : employee engagement

X2 : kesejahteraan karyawan

b1: koefisien regresi variabel employee retention

a1 : koefisien regresi variabel employee engagement

a : konstanta

3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : signifikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y

r : nilai koefisien regresi berganda

n : jumlah responden

4. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F menjelaskan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel employee engagement dan kesejahteraan karyawan terhadap variabel employee retention. Rumus uji F sebagai berikut :

$$F_n \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_n : nilai uji F

R : koefisien analisis regresi berganda

k : jumlah variabel independen

n : jumlah anggota sampel

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H₀: $\beta_i = 0$, artinya variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

H_a: $\beta_i \neq 0$, artinya variabel-variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 yang kecil, maka kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen begitu terbatas dan apabila nilai yang mendekati satu, maka variabel-variabel independent mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.

PT Solusi Bangun Indonesia Tbk (“SBI”) merupakan salah satu perseroan terbesar dalam industri semen di Indonesia yang memiliki total kapasitas produksi (termasuk optimalisasi operasional pabrik) mencapai 14,86 juta ton semen per tahun, dan telah beroperasi secara komersial sejak tahun 1975, serta memasarkan produk-produk di dalam dan luar negeri. PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk mulai beroperasi secara komersial sejak tahun 1975 dan menjadi salah satu perusahaan semen yang mengoperasikan jaringan pasokan bahan bangunan domestik dengan armada yang didukung oleh teknologi sistem pelacakan GPS atau *GPS Tracking System* mandiri.

Memiliki kantor pusat di Jakarta, PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk memiliki empat pabrik semen, yaitu di Narogong (NAR) – Provinsi Jawa Barat, Cilacap (CIL) – Provinsi Jawa Tengah, Tuban (TUB) – Provinsi Jawa Timur, dan Lhoknga (LHO) – Provinsi Aceh (dioperasikan oleh anak perseroan, PT Solusi Bangun Andalas). PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk juga memiliki unit bisnis lain, seperti beton jadi, agregat, dan pengelolaan limbah.

PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk memiliki anak perseroan yang menjalankan operasi pada dua tambang agregat terbesar di Indonesia, serta pusat jaringan batching plant untuk beton, yaitu PT Solusi Bangun Beton (SBB). PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk juga memiliki dua pusat penggilingan semen di Ciwandan (Banten) dan Kuala Indah (Sumatera Utara) yang saat ini berstatus tidak aktif.

PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk resmi melakukan perubahan nama pada 11 Februari 2019, melalui akta notaris No.11 tanggal 11 Februari 2019 oleh Notaris Aulia Taufani S.H., yang telah

disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan keputusan No.AHU-0008550. AH.01.02.TAHUN 2019 tanggal 18 Februari 2019, mengenai perubahan nama PT Holcim Indonesia Tbk menjadi PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. Perubahan nama ini merupakan konsekuensi dari pelepasan saham Perseroan oleh LafargeHolcim, yang melepas seluruh kepemilikan sahamnya (80,64%) kepada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (SIG) melalui anak usahanya, PT Semen Indonesia Industri Bangunan (SIIB), pada 31 Januari 2019. Dua anak perseroan SBI juga berganti nama, yaitu PT Holcim Beton menjadi PT Solusi Bangun Beton dan PT Lafarge Cement Indonesia menjadi PT Solusi Bangun Andalas. Pada 21 April 2020, SBI menandatangani nota kesepahaman (Memorandum of Understanding [MoU]) dengan SIG dan Taiheiyo Cement Corporation (TCC), untuk rencana kerja sama strategis melalui investasi pada saham Perseroan sebesar USD220 juta. MoU tersebut dilanjutkan dengan penandatanganan perjanjian kemitraan (Partnership Agreement [PA]) pada 8 Desember 2020, serta Perjanjian Pengalihan dan Penyertaan Modal (Assignment and Subscription Agreement [SSA]) dan Perjanjian Induk Jual Beli Semen (Offtake) pada 26 Januari 2021. Pada 29 Juli 2021, Perseroan melakukan penawaran umum terbatas dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD), sehingga jumlah saham Perseroan menjadi 9.019.381.973 lembar saham dan telah dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia.

(*Annual Report* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk, 2021)

2. Logo PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk

Berikut ini adalah logo dari PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk

Gambar 4.1 Logo Perusahaan



3. Visi dan Misi PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk

a. Visi

Menjadi Perusahaan Penyedia Solusi Bahan Bangunan Terbesar di Regional

b. Misi

1. Berorientasi pada kepuasan pelanggan dalam setiap inisiatif bisnis
2. Menerapkan standar terbaik untuk menjamin kualitas
3. Fokus menciptakan perlindungan lingkungan dan tanggung jawab sosial yang berkelanjutan
4. Memberikan nilai tambah terbaik untuk seluruh pemangku kepentingan
5. Menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber pengembangan perusahaan

(*Annual Report* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk, 2021)

B. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap Plant. Penyebaran skala peneliti sebarkan kepada karyawan dengan kriteria karyawan tetap PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk dengan jumlah 56 karyawan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Desember 2022.

C. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Pada bagian ini, peneliti akan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang telah diperoleh dari responden guna mengetahui kondisi atau keadaan subyek penelitian. Dalam mendeskripsikan data responden penelitian bertujuan memperlihatkan data hasil penelitian melalui deskripsi responden dan deskripsi variabel penelitian. Data penelitian yang dideskripsikan tidak untuk menguji hipotesis melainkan untuk

hanya sekedar memperlihatkan hasil data penelitian berupa data demografi responden dan data variabel yang diteliti (satu/dua/tiga variabel). (Azuar Juliandi, 2016).

a. Deskripsi Responden

Adapun hasil uji statistik deskriptif dipaparkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif

Variabel	N	Minimu		Mean	Standar
		m	Maximum		Deviasi
<i>Employee Retention</i>	56	18	45	34,7143	6,4150
<i>Employee Engagement</i>	56	28	50	40	5,9848
Kesejahteraan Karyawan	56	24	50	38,7679	3
					5,7839
					6

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah (N) 56 karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk. Cilacap dengan kriteria sebagai karyawan tetap.

b. Deskripsi Variabel

Peneliti dalam mendeskripsikan variabel menggunakan pendekatan kategorisasi data dengan 3 kategori yaitu : rendah, sedang, tinggi. Berikut ini pedoman kategorisasi yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui masing-masing skor dari setiap variabel penelitian.

Tabel 4.2 Norma Kategorisai

Rendah	$X < (M - 1 SD)$
Sedang	$(M - 1 SD) < X < (M + 1 SD)$
Tinggi	$X > (M + 1 SD)$

Adapun perincian masing-masing variabel akan dijelaskan pada pemaparan berikut ini :

1. *Employee Retention*

Berikut hasil kategorisasi tingkat *employee retention* :

Tabel 4.3 Kategorisasi *Employee Retention*

Kategori	Range	Subyek	Persen
Rendah	< 26	7	12,50%
Sedang	27 - 36	29	51,80%
Tinggi	> 37	20	35,70%
Total		56	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat *employee retention* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat *employee retention* dengan kategori rendah sebanyak 12,50%, sedang sebanyak 51,80%, tinggi sebanyak 35,70%.

2. *Employee Engagement*

Berikut hasil kategorisasi tingkat *employee engagement*:

Tabel 4.4 Kategorisasi *Employee Engagement*

Kategori	Range	Subyek	Persen
Rendah	< 34	9	16,10%
Sedang	35 - 42	30	53,60%
Tinggi	> 42	17	30,40%
Total		56	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *employee engagement* karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat *employee engagement* dengan kategori rendah sebanyak 16,10%, sedang sebanyak 53,60%, tinggi sebanyak 30,40%.

3. Kesejahteraan karyawan

Berikut hasil kategorisasi tingkat kesejahteraan karyawan :

Tabel 4.5 Kategorisasi Kesejahteraan karyawan

Kategori	Range	Subyek	Persen
Rendah	< 32	8	14,30%
Sedang	33 - 40	29	51,80%
Tinggi	> 41	19	33,90%
Total		56	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kesejahteraan karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat kesejahteraan karyawan dengan kategori rendah sebanyak 14,30%, sedang sebanyak 51,80%, tinggi sebanyak 33,90%.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji data penelitian berupa variabel dependen maupun variabel independen berdistribusi normal atau tidak (Zulaika Matondang, 2021). Uji normalitas data merupakan uji sebagai pra syarat mengenai kelayakan data untuk dianalisis. *Output* atau hasil penelitian ini dapat diketahui dalam bentuk data distribusi baik berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal (Hasan, 2013). Dalam uji normalitas peneliti menggunakan metode atau teknik *Shapiro-Wilk* dengan bantuan program SPSS. Mengetahui Sampel yang digunakan jumlahnya sedikit atau kurang dari 100 responden maka menggunakan metode *Shapiro-Wilk*. Hasil atau output SPSS dengan melihat nilai signifikansinya sebagai dasar pedoman pengambilan keputusan yaitu : Jika nilai signifikansi < alpha penelitian (0,05) maka tidak berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi > alpha penelitian (0,05) maka berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas data penelitian .

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro Wilk		
	Statistic	Sig (P)	Status
<i>Employee Retention</i>	0,964	0,94	Normal
<i>Employee Engagement</i>	0,954	0,034	Tidak Normal
Kesejahteraan Karyawan	0,983	0,598	Normal

Hasil uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk* pada tabel diatas dapat diketahui dari masing-masing variabel penelitian, yaitu : *employee engagement* sebagai variabel independen (X1) menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi 0,034; kesejahteraan karyawan sebagai variabel independen (X2) menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi 0,598; dan *employee retention* sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi 0,094. Berdasarkan acuan nilai signifikansi pada pedoman pengambilan keputusan, maka dapat diketahui dari masing-masing skala. Skala *employee engagement* dinyatakan tidak berdistribusi normal dengan nilai ($p < 0,05$), skala kesejahteraan karyawan dinyatakan berdistribusi normal dengan nilai ($p > 0,05$), dan skala *employee retention* dinyatakan berdistribusi normal dengan nilai ($p > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui dua variabel atau masing-masing variabel apakah memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. *Output* atau hasil analisis menggunakan SPSS dalam uji linieritas dengan membandingkan nilai signifikansi sebagai pedoman dasar pengambilan keputusan, yaitu : Jika nilai *Deviation from Linearity* bersignifikansi $> 0,05$, maka ada hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan jika nilai *Deviation from Linearity* bersignifikansi $< 0,05$, maka

tidak ada hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji linieritas dipaparkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Employee Engagement</i>	Kesejahteraan Karyawan
<i>Employee Retention</i>	0,016	0,923
Keterangan	Tidak Linier	Linier

Hasil uji linieritas pada tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang *linier* antara variabel kesejahteraan karyawan (X2) dengan variabel *employee retention* (Y) dengan melihat signifikansi nilai *Deviation from Linearity* (Sig = 0,923 > Alpha = 0,05). Sedangkan untuk hubungan atau korelasi antara variabel *employee engagement* (X1) dengan variabel *employee retention* (Y) tidak linier, hasil uji normalitas menunjukkan (Sig = 0,016 < Alpha 0,05).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis *Minor*

Hipotesis minor pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial ada tidaknya pengaruh *employee engagement* terhadap *employee retention* dan secara parsial ada tidaknya pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention*. Peneliti menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan program IBM *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 26 *Version*. Ouput atau hasil SPSS peneliti menggunakan acuan nilai signifikansi sebagai pedoman pengambilan keputusan, ialah : Jika nilai signifikansi (Sig). < 0,05 maka terdapat pengaruh pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), secara tidak langsung hipotesis diterima. Dan jika nilai signifikansi (Sig). > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel

dependen), secara otomatis hipotesis ditolak. Adapun hasil analisisnya dijelaskan pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Minor

<i>Dependent Variable</i>	<i>Predictors</i>	Beta	%
<i>Employee Retention</i>	<i>Employee Engagement</i>	0,133	14,3%
	Kesejahteraan Karyawan	0,767	85,1%

Variabel X2 (Kesejahteraan Karyawan) memberikan kontribusi yang lebih tinggi ($\beta = 0,767$) dibandingkan dengan variabel X1 (Employee Engagement) ($\beta = 0,133$).

Employee engagement mempengaruhi employee retention sebesar 14,3% dan kesejahteraan karyawan mempengaruhi employee retention sebesar 85,1%. Adapun secara parsial variabel employee engagement

($p > 0,05$) dan variabel kesejahteraan karyawan ($p < 0,05$) keduanya menunjukkan hasil yang berbeda, employee engagement tidak memiliki pengaruh dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap employee retention. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis minor ini ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh employee engagement terhadap employee retention dan kesejahteraan karyawan terdapat pengaruh terhadap employee retention.

b. Uji Hipotesis Mayor

Tabel 4.9 Hasil Uji Mayor

Dependent Variable	Predictors	F	Signifikansi
<i>Employee Retention</i>	<i>Employee Engagement</i> Kesejahteraan Karyawan	82,925	0,000

Hipotesis penelitian menduga bahwa *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama diberikan kepada *employee retention*. Hasil uji regresi pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap *employee retention* dengan nilai ($\text{Sig} = 0,000 < \text{Alpha } 0,05$).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap. Hal ini memberikan arti bahwa hipotesis mayor penelitian ini diterima, dan menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap *employee retention*.

Adapun koefisien determinasi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X (independen) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan dalam mempengaruhi variabel dependen yakni *employee retention*, peneliti paparkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Prosentase Pengaruh *Employee Engagement* dan Kesejahteraan Karyawan terhadap *Employee Retention*

Dependent Variable	Predictor's	R Square
<i>Employee Retention</i>	<i>Employee Engagement</i> Kesejahteraan karyawan	0,758

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan dalam mempengaruhi terhadap *employee retention* memberikan pengaruh atau berkontribusi sebesar ($R=0,758$) dengan prosentase 75,8%. Dengan melihat hasil tersebut dapat diartikan 24,2% sebagai

sisanya bahwa *employee retention* dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang telah diperoleh .

1. Tingkat *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar subjek yaitu sebanyak 12,50% berada pada kategori rendah, 51,80% berada pada kategori sedang, dan 35,70% berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa secara umum, tingkat *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap berada pada kategori sedang.

Tingkat retensi karyawan, yang tergolong sedang mengindikasikan bahwa PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat retensi yang memadai atau cukup memuaskan, meskipun masih memerlukan upaya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan dan mempertahankan karyawan yang berbakat.

Berdasarkan hasil tersebut dapat menunjukkan arti secara rinci bahwa *employee retention* pada indikator hubungan karyawan memperoleh hasil 35,70%, indikator penghargaan diperoleh 31,37%, dan indikator peluang karier organisasi diperoleh hasil 32,92%. Dengan demikian pada indikator hubungan karyawan menunjukkan gambaran bahwa karyawan mampu menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja dan tidak adanya perilaku diskriminatif. Hal ini yang ditandai dengan koordinasi yang baik antar sesama karyawan, yaitu saling kerja sama dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas kerjanya, juga memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja, serta karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan bidangnya melalui traning sebagai sarana untuk

meningkatkan perkembangan masa depan atau menunjang karier masa depan karyawan.

Namun di sisi lain penghargaan yang diberikan perusahaan berupa pengakuan, pujian, insentif, dan bonus serta tunjangan lain karena kinerja terbaik, prestasi karyawan, untuk meningkatkan kegairahan atau semangat kerja karyawan masih belum maksimal. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator hubungan karyawan dan peluang karier organisasi dapat berpengaruh terhadap *employee retention* dibandingkan indikator penghargaan Sebagaimana Mathis & Jackson (Dalam Miranda, 2021), mengatakan ada 3 indikator dalam *employee retention* antara lain : peluang karier organisasi, penghargaan, hubungan karyawan.

2. Tingkat *Employee Engagement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Hasil analisis menunjukkan bahwa subyek berada pada kategori *employee engagement* rendah sebanyak 16,10%, sedang sebanyak 53,60%, dan tinggi diperoleh sebanyak 30,40%. Berdasarkan hasil tersebut, mengindikasikan bahwa secara umum tingkat *employee engagement* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa karyawan perusahaan tersebut memiliki tingkat keterlibatan yang memadai dan positif dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dideskripsikan secara rinci bahwa *employee engagement* pada indikator *vigour* memperoleh hasil 32,93%, indikator *dedication* diperoleh 33,23%, dan indikator *absorption* diperoleh hasil 33,83%. Dengan demikian, *Vigour* atau kesungguhan karyawan dalam bekerja pada hasil tersebut menunjukkan arti bahwa ketika karyawan bekerja berusaha konsisten dan gigih ketika menghadapi sebuah permasalahan serta mencapai batas jam kerjanya tetapi tidak sampai melebihi jam normal kerja dalam

sehari, karyawan dalam bekerja memberikan usaha sesuai dengan standar minimum artinya kurang perform dalam bekerja dalam rangka untuk menunjang produktivitas perusahaan. *Employee engagement* atau keterikatan karyawan pada *dedication* ditandai bahwa karyawan tertarik atau tertantang dan menerima semua jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk., karyawan memiliki kebanggaan tersendiri bisa bekerja di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap, serta memberikan ide atau gagasan baru untuk kemajuan perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator *vigour, dedication, absorption* menunjukkan pengaruh yang sedang, artinya kesungguhan dalam bekerja, memberikan dedikasi atau kontribusi terhadap pekerjaan atau perusahaan dan menghayati dalam pekerjaannya sebagian karyawan masih dalam kategori sedang tidak menunjukkan sesuatu yang lebih.

Tingkat *employee engagement* yang tergolong cukup baik menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama dengan perusahaan. Namun, perlu diingat bahwa keterlibatan karyawan merupakan hal yang dinamis dan perlu dipertahankan dengan upaya-upaya yang terus menerus agar tingkat keterlibatan karyawan dapat terus meningkat.

3. Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Hasil analisis menunjukkan bahwa kategori rendah diperoleh sebesar 14,30%, kategori sedang sebesar 51,80%, dan tinggi sebesar 33,90%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan tingkat kesejahteraan karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap berada pada kategori sedang yang artinya tergolong cukup baik.

Dari hasil tersebut dapat menunjukkan arti secara rinci bahwa kesejahteraan karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap secara ekonomis memperoleh hasil 31,31%, secara fasilitas diperoleh 34,88%, dan secara pelayanan diperoleh hasil 33,79%. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan dilihat secara ekonomis ditandai dengan perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak kepada karyawan, Bonus kinerja atau insentif dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak sesuai kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan dilihat dari indikator fasilitas dibuktikan dengan disediakannya training, exposure, eksperimen oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, izin cuti mampu didapatkan karyawan dengan mudah, perusahaan memberikan fasilitas transportasi untuk antar jemput karyawan dan mendapatkan fasilitas kantin. Secara pelayanan kesejahteraan karyawan ditandai dengan karyawan memiliki perlindungan hukum dan panduan hukum dalam melakukan hubungan industrial yang disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), karyawan beserta keluarganya mendapatkan pelayanan berupa asuransi kesehatan. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan secara fasilitas menunjukkan lebih tinggi dibandingkan kesejahteraan karyawan dari segi ekonomis dan pelayanan.

4. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Retention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (X1) memiliki nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,195 > \text{Alpha} = 0,05$). Hasil uji parsial (uji t) tersebut, memberikan arti bahwa *employee engagement* secara parsial tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini *employee engagement* sudah *tercover* oleh pemberian kesejahteraan yang telah diberikan oleh

perusahaan, jadi tidak bisa memberikan pengaruh secara langsung terhadap *employee retention*, sebagaimana pendapat Musdalifa (2020) pemberian kesejahteraan karyawan merupakan cara yang efektif menjadikan dan memelihara sikap karyawan merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja. Menurut Hasibun (2015) mengatakan salah satu manfaat program kesejahteraan karyawan ialah sebagai sarana meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Artinya pemberian kesejahteraan karyawan akan membuat karyawan akan terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya ditandai dengan perasaan positif atau memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Efektifnya *employee retention* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *talent management*, *employee recruitment*, dan *employee engagement* (Julia et al., 2018). ketika karyawan merasa senang, memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, maka akan menjadikan karyawan bertahan di perusahaan, sebagaimana penelitian yang dilakukan Balakrishnan, Masthan, Candra (2013) membuktikan *employee retention* dapat ditingkatkan dengan mengatasi pendorong non-finansial dari keterlibatan karyawan antara lain; komunikasi, pengakuan, dukungan manajer/*supervisor*, *employee engagement*, kerja tim, dan kejelasan peran. Kesimpulan dari pemaparan diatas adalah *employee engagement* tidak memberikan pengaruh *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap karena bersamaan dengan pengaruh kesejahteraan karyawan. ketika karyawan di perhatikan dan diberikan kesejahteraan karyawan secara tidak langsung mampu memberikan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga akan membuat karyawan bisa bertahan di perusahaan.

5. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap *Employee Retention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X2) diperoleh nilai signifikansinya ($\text{Sig} = 0,000 < \text{Alpha} =$

0,05). Artinya kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Menurut Eisenberger & Rhoades indikator yang mempengaruhi *organizational support* antara lain: *Reward* : Pemberian yang diberikan perusahaan terhadap prestasi karyawan atas kinerjanya, *Development* : Perusahaan memberikan perhatian terhadap peningkatan kemampuan karyawan *soft skill* maupun *hard skill* dan memberikan kesempatan untuk promosi di organisasi, *Workplace* : lingkungan di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang membuat karyawan merasa nyaman, Kesejahteraan karyawan : Kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan hidup karyawan. Penelitian terdahulu membuktikan *organizational support* dapat menjadi faktor mempertahankan karyawan atau *employee retention* (Kwenin, Muathe, Nzulwa, 2013).

M. Hibbul Watoni, J. S. (2020) mengatakan bahwa tentunya setelah karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi, maka perusahaan harus tetap memberikan motivasi agar tetap loyal terhadap organisasi serta mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan didalam organisasi tidak terjadi *turnover intention*. Sebagai upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial agar tetap loyal dan tidak *resign* dari perusahaan yakni bisa dengan memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dari segi ekonomis, fasilitas, dan juga pelayanan. Menurut Hasibuan (2005 : 188) Segi ekonomis, meliputi: uang pensiun, uang makan, uang transportasi, uang hari raya, bonus atau gratifikasi, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan. Kemudian dari segi fasilitas, meliputi: tempat ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti atau cuti hamil, koperasi, izin. Dan dari segi pelayanan, antara lain: puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah. Kesimpulan dari pemaparan diatas adalah bahwa kesejahteraan karyawan yang diberikan

perusahaan memberikan pengaruh terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap.

6. Pengaruh *Employee Engagement* dan Kesejahteraan Karyawan terhadap *Employee Retention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dengan nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,000 < \text{Alpha } 0,05$). Kemudian hasil menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan dalam mempengaruhi terhadap *employee retention* memberikan pengaruh dengan prosentase sebesar 75,8%. Artinya retensi karyawan atau *employee retention* akan semakin kuat ketika terdapat keterikatan karyawan atau *employee engagement* pada pekerjaannya dan sekaligus kesejahteraan karyawan ini dapat terpenuhi. Karena salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dengan pemberian program kesejahteraan karyawan merupakan suatu usaha yang dapat mempertahankan karyawannya terutama karyawan yang memiliki prestasi tinggi dan seorang karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh ketika kebutuhan karyawan bisa terpenuhi (Purba, 2018).

Pemberian program kesejahteraan karyawan di PT. Solusi bangun Indonesia Tbk Cilacap yang peneliti ketahui, antara lain: perusahaan memfasilitasi tempat ibadah, kantin, izin cuti yang diberikan kepada karyawan, perusahaan memberikan pakaian dinas, pelayanan kesehatan dan panduan hukum yang dimiliki karyawan dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pemberian kesejahteraan merupakan cara yang efektif menjadikan dan memelihara sikap karyawan merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja (Musdalifa, 2020). Karyawan akan memiliki rasa antusiasme ketika perusahaan mampu memposisikan mereka pada pekerjaan dan bidang sesuai bakat dan

kemampuannya (Dian Putri Dewi Ratnawati, 2018). Artinya dalam menjalankan dan mencapai visi misi perusahaan, PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap memperankan karyawannya sesuai dengan jobs deskription, sehingga karyawan mampu mengetahui perannya masing-masing. Sebagaimana Albert (2010) mengemukakan bahwa karyawan yang terikat dengan perusahaannya dia akan ikut memiliki. Artinya pengusaha dan karyawan atau buruh memiliki visi misi yang sama akan kemajuan perusahaan (Devi Wulan Sari, S. W. 2015). Dengan upaya tersebut karyawan memiliki keterlibatan dalam bekerja karena memiliki rasa untuk diikutsertakan dalam setiap pekerjaannya, sehingga merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan diharapkan memiliki dedikasi dengan melakukan usaha yang terbaik dan selalu memberikan ide-ide atau gagasan baru untuk kemajuan perusahaan. . Hibbul Watoni, J. S. (2020) mengatakan bahwa karyawan yang merasakan kesejahteraan ialah karyawan yang ada pada kondisi baik pada mental dan fisik, memberikan kontribusi penuh pada organisasi, dan menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi. Dengan ungkapan tersebut adanya indikasi karyawan memiliki *employee engagement* dengan mengacu aspek *employee engagement* pendapat Schaufeli & Bakker dalam akbar (2013;13) yakni aspek *vigour* : karyawan memiliki keseungguhan dalam bekerja, karyawan dapat memberikan usaha terbaiknya memberikan ide atau gagasan baru demi kemajuan perusahaan, dan selalu gigih dan persisten dalam bekerja meskipun banyaknya masalah yang dihadapi oleh karyawan dan aspek *dedication*: karyawan merasa senang dalam bekerja.

Karyawan akan terikat jika perusahaan dirasa mampu memberikan mereka kenyamanan dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa diapresiasi oleh perusahaan (Aljunabi, 2014). Artinya karyawan yang mendapatkan pujian, apresiasi, pengakuan dari perusahaan dan sesama rekan kerjanya akan memiliki rasa keterikatan

sebagai mana salah satu aspek *employee retention* yakni perusahaan mampu memberikan penghargaan.

Kesimpulan dari pemaparan diatas adalah *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan memebrikan pengaruh terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. *Tingkat Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap terkategori sedang, berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan prosentase sebanyak 51,80%. Artinya sebagian karyawan memiliki koordinasi yang baik antar sesama karyawan, karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan bidangnya atau menunjang karier masa depan karyawan serta karyawan merasa dihargai melalui pengakuan, bonus, insentif. Namun sebagian karyawan lagi belum memiliki dan merasakan hal tersebut .
2. *Tingkat Employee Engagement* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk terkategori sedang, berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan prosentase sebanyak 53,60%. Artinya sebagian karyawan memiliki kesungguhan dalam bekerja, memberikan dedikasi, memberikan kontribusi terhadap pekerjaan atau perusahaan dan menghayati dalam pekerjaannya artinya karyawan dalam bekerja melebur dengan waktu. Namun, sebagian karyawan lagi belum memiliki kesungguhan dalam bekerja, belum memberikan kontribusi secara penuh atau cukup baik kepada perusahaan atau terhadap pekerjaan nya sendiri dan sebagian karyawan ada yang kurang menhayati atau melebur dalam bekerja.
3. *Tingkat Kesejahteraan Karyawan* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap terkategori sedang, berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan prosentase sebanyak 51,80%. Artinya kesejahteraan karyawan berupa pemberian traning, exposure, eksperimen oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, izin cuti karyawan, fasilitas transportasi untuk antar jemput karyawa, fasilitas prakteknya reward tahunan karyawan mendapatkan bonus tahunan,

tunjangan hari raya, uang rekreasi, uang saku, perlindungan hukum, asuransi kesehatan belum terpenuhi secara maksimal.

4. Tidak ada pengaruh secara parsial *employee engagement* terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dengan berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,195 > \text{Alpha} = 0,05$). Artinya *employee engagement* tidak memberikan pengaruh *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
5. Terdapat pengaruh secara parsial kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dengan pengaruh sebesar 85,1% berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikansinya ($\text{Sig} = 0,000 < \text{Alpha} = 0,05$). Artinya kesejahteraan karyawan secara ekonomis, fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan memberikan pengaruh terhadap *employee retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Cilacap.
6. Terdapat pengaruh secara simultan antara *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan terhadap *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dengan pengaruh secara bersama-sama sebesar 75,8%, sedangkan sisanya 24,2% bahwa *employee retention* dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,000 < \text{Alpha} 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil, kesimpulan, dan proses penelitian.

1. Bagi Subyek Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap *employee retention*, maka subyek disarankan mampu meningkatkan *employee engagement* atau keterikatan pada pekerjaan dengan disatu sisi mendapatkan kesejahteraan karyawan dari perusahaan, karena

dengan adanya kesejahteraan karyawan, maka karyawan sebenarnya sudah merasa terikat dengan pekerjaannya dan disisi lain dengan memperhatikan kembali visi misi perusahaan, sehingga akan lebih paham bisnis, target, tujuan perusahaan dan akan lebih paham serta fokus pada pekerjaan di bidangnya masing-masing sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya

2. Bagi Perusahaan

Mengacu pada hasil penelitian ini, maka perlu menentukan langkah yang lebih efektif bagi para pemangku kebijakan di perusahaan atau manajemen perlunya dalam meningkatkan *employee retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap, dengan cara meningkatkan kesejahteraan karyawan dan *employee engagement* atau meningkatkan manajemen perusahaan. Selain dapat meningkatkan *employee retention*, disisi lain karyawan akan memiliki rasa nyaman dan fokus pada pekerjaannya dengan diberikannya tambahan program kesejahteraan karyawan dan program *employee engagement* dengan pertimbangan, keputusan, dan langkah yang sesuai dan efektif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, untuk variabel kesejahteraan karyawan sebaiknya lebih mengarah ke kesejahteraan karyawan secara internal pada diri karyawan. Kemudian, skala kesejahteraan karyawan sebagai instrumen pengambilan data bisa dimodifikasi dengan empat kriteria jawaban, yaitu : (a) selalu, (b) sering, (c) kadang-kadang, (d) tidak pernah. penelitian ini dapat juga dijadikan pertimbangan untuk menemukan faktor-faktor lain yang mungkin saja dapat mempengaruhi tingkat *employee retention*. Selain itu dapat menjadi bahan pertimbangan dalam hal persepsi manajemen perusahaan. Dan untuk peneliti selanjutnya, agar mampu menguak lebih luas terkait deskripsi atau gambaran subyek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, Syafaat dan Perdhana, Mirwan. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. Diponegoro Journal Of Management*. Volume 6, No. 4 (2017) : 1-7.
- Amruddin, R. P. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Azuar Juliandi, I. S. (2016). *Mengolah Data Bisnis dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian & Penulisan Ilmiah Aqli.
- Devi Wulan Sari, S. W. (2015). *Hubungan Antara Workplace Well Being dengan Employee Engagement Pada Staff Tata Usaha Universitas Kristen Satya Kencana Salatiga*. Salatiga : Universitas Kristen Satya Kencana Salatiga.
- Dewi Ria Purnama, R. M. (2019). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya cabang Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP*.
- Dian Putri Dewi Ratnawati, M. S. (2018). Pengaruh Talent Managemen Terhadap Employee Retention dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6299-6325.
- Hasan, M. &. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishak, Riani dan Pratama, Yudha. *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*. Volume 6, No. 1 (2021).
- M. Hibbul Watoni, J. S. (2020). Pengaruh Kesejahteraan kerja Terhadap turnover Intention. *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Maklufah. (2013). *Pengaruh Konformitas Teman Sebaya Terhadap Kepuasan Memilih Jurusan Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan Madura*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- Miranda. (2021) *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
- Muliawan, Yudi dkk. *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, No .2 (2017).
- Musdalifa. (2020). *Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Limbung Kabupaten Gowa*. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Riyanto, S., & A, H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*. Sleman: Depublish.
- Rizky, Yunita Maudy. (2020). *PengSaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim,
- Sari, R. R. N. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Septiana, Norma Dwi. *Hubungan Employee Well-being dengan Intensi TurnOver Pada Karyawan Bagian Operator di CV. Laksana Karoseri*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang. 2018.
- Silaen, Novia Ruth dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti, 2021.
- Siswanto, Imam Bagus. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan*. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara, 2018.
- Sujatmiko, W. d. (2022). *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Sumarni, M. (2011). *Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan*. *Akmenika Upy*, 8, 20-47.

- Purba, B. (2018). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Yanti, H. R. (2021). *Pengaruh Organizational dan Supervisor Support terhadap Employee Retention melalui Employee Engagemnt*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung
- Zulaika Matondang, H. F. (2021). *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.

Lampiran 1 Skala Employee Retention

Kuesioner Employee Retention

No. Item	Indikator	Pertanyaan
1.	Peluang organisasi karier	Saya memiliki kesempatan dan peluang yang luas untuk selalu mengembangkan keterampilan
2.		Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan keterampilan
3.		Manajer saya memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman anggotanya
4.	Penghargaan	Penghargaan yang diterima bisa berupa pengakuan, pujian, insentif, dan bonus serta tunjangan lain diterima karena kinerja terbaik karyawan
5.		Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi karyawan
6.		Penghargaan yang diberikan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja
7.	Hubungan Karyawan	Saya merasa hubungan antar karyawan di perusahaan sangat baik dan akrab
8.		Saya bisa bekerja dengan semua rekan kerja
9.		Terdapat koordinasi baik antar karyawan

Lampiran 2 Skala Employee Engagement

Kuesioner Employee Engagement

No Item	Indikator	Pertanyaan
1.	Vigour	Saya bersedia bekerja melebihi jam normal/waktu yang ditetapkan oleh perusahaan demi peningkatan produktivitas perusahaan.
2.		Saya konsisten, persisten, dan gigih dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja
3.		Saya memebrikan usaha yang terbaik untuk perusahaan
4.	Dedication	Saya tertarik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan
5.		Saya selalu memberikan ide atau gagasan baru untuk kemajuan perusahaan
6.		Saya merasa bangga menjadi bagian perusahaan
7.		Saya selalu menerima semua jenis pekerjaan yang diberikan atasan
8.	Absorption	Saya selalu fokus pada pekerjaan yang diberikan
9.		Saya senang selalu diikutsertakan dalam berbagai pekerjaan
10.		Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja

Lampiran 3 Skala Kesejahteraan Karyawan

Kuesioner Kesejahteraan Karyawan

No. Item	Jenis	Pertanyaan
1.	Ekonomis	Bonus kinerja atau insentif dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak sesuai kinerja karyawan
2.		Uang pensiun yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja karyawan
3.		Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawannya
4.	Fasilitas	Perusahaan memberikan sarana/fasilitas transportasi sebagai antar jemput karyawan
5.		Sarana ibadah yang disediakan oleh perusahaan memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman
6.		Training, exposure, dan experience yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kemampuan karyawan
7.		Izin atasan dalam pemberian cuti karyawan dapat diperoleh dengan mudah
8.		Fasilitas kantin yang disediakan perusahaan nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan
9.	Pelayanan	Fasilitas kesehatan karyawan yang diberikan perusahaan telah mencukupi kebutuhan karyawan dan keluarga
10.		Karyawan mempunyai panduan atau aturan hukum dalam hubungan industrial/PKB

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Employee Engagement

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.400**	.375**	.491**	.429**	.350**	.450**	.138	.530**	.346**	.637**
	Sig. (2-tailed)		.002	.004	.000	.001	.008	.000	.314	.000	.009	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.400**	1	.896**	.569**	.618**	.390**	.440**	.704**	.542**	.675**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.375**	.896**	1	.672**	.679**	.601**	.438**	.801**	.682**	.653**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.491**	.569**	.672**	1	.685**	.696**	.459**	.477**	.735**	.400**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.429**	.618**	.679**	.685**	1	.612**	.405**	.524**	.549**	.372**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.350**	.390**	.601**	.696**	.612**	1	.333	.457**	.707**	.357**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.000	.000	.000		.012	.000	.000	.007	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.450**	.440**	.438**	.459**	.405**	.333	1	.396**	.604**	.572**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.002	.012		.003	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.138	.704**	.801**	.477**	.524**	.457**	.396**	1	.435**	.476**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.314	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	.530**	.542**	.682**	.735**	.549**	.707**	.604**	.435**	1	.635**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56
X1.10	Pearson Correlation	.346**	.675**	.653**	.400**	.372**	.357**	.572**	.476**	.635**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.002	.005	.007	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56
Total_X1	Pearson Correlation	.637**	.797**	.870**	.812**	.763**	.722**	.673**	.682**	.852**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	55	56	56	56

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.549**	.490**	.507**	.420**	.339*	.330*	.494**	.574**	.291*	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.011	.013	.000	.000	.029	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.549**	1	.567**	.443**	.356**	.488**	.229	.432**	.392**	.310*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.007	.000	.090	.001	.003	.020	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.490**	.567**	1	.547**	.494**	.663**	.480**	.306*	.430**	.328*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.022	.001	.014	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.507**	.443**	.547**	1	.728**	.645**	.527**	.455**	.574**	.521**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.420**	.356**	.494**	.728**	1	.616**	.535**	.318*	.495**	.541**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000	.000		.000	.000	.017	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	.339*	.488**	.663**	.645**	.616**	1	.517**	.317*	.413**	.529**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000		.000	.017	.002	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	.330*	.229	.480**	.527**	.535**	.517**	1	.129	.332*	.431**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.013	.090	.000	.000	.000	.000		.345	.012	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.8	Pearson Correlation	.494**	.432**	.306*	.455**	.318*	.317*	.129	1	.462**	.486**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.022	.000	.017	.017	.345		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.9	Pearson Correlation	.574**	.392**	.430**	.574**	.495**	.413**	.332*	.462**	1	.315*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.000	.002	.012	.000		.018	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.10	Pearson Correlation	.291*	.310*	.328*	.521**	.541**	.529**	.431**	.486**	.315*	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.029	.020	.014	.000	.000	.000	.001	.000	.018		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total_X2	Pearson Correlation	.726**	.708**	.756**	.819**	.745**	.766**	.595**	.634**	.714**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Employee Retention

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.964**	.819**	.605**	.607**	.643**	.681**	.632**	.531**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	.964**	1	.857**	.618**	.645**	.631**	.666**	.629**	.528**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	.819**	.857**	1	.563**	.637**	.604**	.584**	.627**	.527**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.4	Pearson Correlation	.605**	.618**	.563**	1	.878**	.775**	.752**	.500**	.418**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	.607**	.645**	.637**	.878**	1	.775**	.631**	.384**	.395**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.6	Pearson Correlation	.643**	.631**	.604**	.775**	.775**	1	.635**	.525**	.552**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.7	Pearson Correlation	.681**	.666**	.584**	.752**	.631**	.635**	1	.635**	.511**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.8	Pearson Correlation	.632**	.629**	.627**	.500**	.384**	.525**	.635**	1	.663**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.9	Pearson Correlation	.531**	.528**	.527**	.418**	.395**	.552**	.511**	.663**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total_Y	Pearson Correlation	.875**	.884**	.837**	.851**	.833**	.847**	.832**	.729**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Employee Engagement

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.60	28.541	.491	.916
X1.2	35.75	29.786	.745	.891
X1.3	35.67	29.595	.838	.887
X1.4	35.87	29.372	.761	.890
X1.5	35.80	29.904	.700	.894
X1.6	35.87	29.558	.640	.897
X1.7	36.18	30.226	.585	.901
X1.8	35.71	31.025	.613	.899
X1.9	35.98	28.203	.806	.886
X1.10	35.91	29.936	.659	.896

Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.88	26.657	.637	.874
X2.2	35.63	25.948	.597	.879
X2.3	34.95	26.415	.677	.871
X2.4	34.71	27.117	.771	.866
X2.5	34.46	28.217	.687	.872
X2.6	34.79	26.862	.696	.870
X2.7	34.41	29.592	.520	.882
X2.8	35.36	27.834	.530	.882
X2.9	34.73	26.745	.621	.875
X2.10	35.00	29.018	.562	.879

Hasil Uji Reliabilitas Employee Retention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	30.87	32.148	.837	.925
Y.2	30.86	32.125	.848	.925
Y.3	30.96	32.871	.790	.928
Y.4	31.11	31.370	.799	.928
Y.5	31.25	31.718	.776	.929
Y.6	30.91	31.137	.792	.928
Y.7	30.80	31.833	.777	.929
Y.8	30.48	35.636	.678	.935
Y.9	30.46	36.108	.603	.938

Lampiran 6 Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EE	56	28.00	50.00	40.0000	5.98483
KK	56	24.00	50.00	38.7679	5.78396
ER	56	18.00	45.00	34.7143	6.41508
Valid N (listwise)	56				

Kategorisasi Employee Engagement

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	9	16.1	16.1	16.1
	SEDANG	30	53.6	53.6	69.6
	TINGGI	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Kategorisasi Kesejahteraan Karyawan

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	8	14.3	14.3	14.3
	SEDANG	29	51.8	51.8	66.1
	TINGGI	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Kategorisasi Employee Retention

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	7	12.5	12.5	12.5
	SEDANG	29	51.8	51.8	64.3
	TINGGI	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 7 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
EMPLOYEE ENGAGEMENT	.143	56	.006	.954	56	.034
KESEJAHTERAAN KARYAWAN	.084	56	.200 [*]	.983	56	.598
EMPLOYEE RETENTION	.134	56	.013	.964	56	.094

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 8 Uji Linieritas

Uji Linieritas Employee Engagement (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Retention * Employee Engagement	Between Groups	(Combined)	1734.548	19	91.292	6.214	.000
		Linearity	1122.421	1	1122.421	76.401	.000
		Deviation from Linearity	612.127	18	34.007	2.315	.016
	Within Groups	528.881	36	14.691			
Total			2263.429	55			

Uji Linieritas Kesejahteraan Karyawan (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Retention * Kesejahteraan Karyawan	Between Groups	(Combined)	1825.595	20	91.280	7.297	.000
		Linearity	1697.461	1	1697.461	135.694	.000
		Deviation from Linearity	128.134	19	6.744	.539	.923
	Within Groups	437.833	35	12.510			
Total			2263.429	55			

Lampiran 9 Uji Regresi

Lampiran Uji t (Parsial) Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.965	3.137		-1.264	.212
	Employee Engagement (X1)	.143	.109	.133	1.313	.195
	Kesejahteraan Karyawan (X2)	.851	.112	.767	7.571	.000

a. Dependent Variable: Employee Retention (Y)

Lampiran Regresi Linier Sederhana Employee Engagement > Employee Retention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.521	4.188		1.080	.285
	Employee Engagement	.755	.104	.704	7.288	.000

a. Dependent Variable: Employee Retention

Lampiran Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1715.281	2	857.640	82.925	.000 ^b
	Residual	548.148	53	10.342		
	Total	2263.429	55			

a. Dependent Variable: Employee Retention (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan (X2), Employee Engagement (X1)