

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA INTERNAL TERHADAP *EMPLOYEE  
RETENTION* PT. SELTECH UTAMA MANDIRI MEDAN**

**Puspita Hartini<sup>1</sup>, Yayuk Yuliana<sup>2</sup>, Melisa Zuriani Hasibuan<sup>3</sup>, Dedi Iskandar Batubara<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Emial: [puspintahartini@umnaw.ac.id](mailto:puspintahartini@umnaw.ac.id)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of employee engagement, employee welfare, internal work environment on employee retention at PT. Seltech Utama Mandiri Medan. The type of research is quantitative. The population in this study were 175 employees of PT. Seltech Utama Mandiri Medan. The sample was taken by applying the Slovin formula so that the total number of respondents in this study was 64 employees. Techniques for collecting data in this study are observation, documentation and questionnaires with a Likert scale. Validity, reliability and classical assumption testing are data analysis techniques in this study. In this study using multiple linear regression methods with the help of the SPSS program. The results of the study partially show employee engagement has a real and positive influence on employee retention. Employee well-being has a real and positive influence on employee retention. The internal work environment has a real and positive influence on employee retention. Simultaneous F test results display employee engagement, employee welfare, internal work environment simultaneously influence employee retention at PT. Seltech Utama Mandiri Medan.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Employee Welfare, Internal Work Environment, Employee Retention.*

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh employee engagement, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja internal terhadap employee retention di PT. Seltech Utama Mandiri Medan. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan sebanyak 175. Sampel diambil dengan menerapkan perumusan slovin sehingga jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan. Teknik untuk mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu dengan pengamatan, dokumentasi dan kuesioner dengan skala likert. Pengujian validitas, reliabilitas dan asumsi klasik merupakan teknik analisa data dalam penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan dibantu program SPSS. Hasil penelitian secara parsial menampilkan employee engagement memberi pengaruh nyata dan positif pada employee retention. Kesejahteraan karyawan memberi pengaruh nyata dan positif pada employee retention. Lingkungan kerja internal memberi pengaruh nyata dan positif pada employee retention. Hasil uji F simultan menampilkan employee engagement, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja internal dengan simultan memberi pengaruh pada employee retention di PT. Seltech Utama Mandiri Medan*

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja Internal, Employee Retention.*

## PENDAHULUAN

Perekonomian yang berubah dengan cepat saat ini, meningkatkan persaingan yang ketat antara perusahaan. Memaksa perusahaan untuk menjadi lebih kompetitif dan efektif agar dapat tumbuh dan bertahan dalam jangka panjang, perusahaan tidak dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang cepat berubah tanpa menyadari pentingnya potensi karyawan. Sumber daya manusia adalah sumber kehidupan suatu perusahaan dan memainkan peran penting dalam mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan, karena meningkatnya persaingan yang ketat. Maka, peluang bagi karyawan juga meningkat, sehingga menjadikan karyawan yang terampil sebagai faktor pembeda utama bagi sebagian besar perusahaan.

Untuk mencapai berhasilnya suatu perusahaan perlu menjaga berbagai pihak/anggota yang terampil, dibutuhkan bagi setiap perusahaan melakukan *employew retention* sebagai kapasitas perusahaan dalam menjaga para anggota yang memiliki potensi dan menguntungkan perusahaan agar terus di perusahaan (Simanjuntak, *et al.*, 2021), dengan adanya *employee retention* perusahaan diharapkan tetap relevan dalam operasionalnya untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan yang hanya mungkin terjadi jika organisasi mampu mempertahankan tenaga kerjanya. *Employee Retention* sebagai suatu tantangan *Human Resources Development* dalam menjalankan beberapa usaha menjaga para anggota, menurut (Harvida & Wijaya, 2020) menjelaskan untuk mengontrol karyawan, diperlulusan suatu cara kerja yang memikat daya tarik karyawan, menjadikan karyawan senang, nyaman, dan meningkatkan kinerja.

PT. Seltech Utama Mandiri Medan merupakan perusahaan dengan fokus sektor cara kerja pengelolaan udara bagi pembangunan dan perindustrian, dan selain menawarkan suatu produk juga menawarkan jasa. Diketahui hampir semua para karyawan perusahaan ini adalah karyawan yang memiliki keahlian khusus (teknisi), untuk itu diperlukan memelihara para pekerja agar terus bertahan di tempat kerja guna keberlangsungan perusahaan.

Keterikatan karyawan adalah usaha menuntun semua kemampuan yang ada pada pekerja dijalankan dengan berkelanjutan, stabil, dan ditujukan untuk mencapai target perusahaan (Albrecht, 2010). *Employee engagement* menjadikan karyawan mempunyai hubungan besar terhadap perusahaan tidak sebatas memperoleh upah tetapi terdorong menambah tingkat hasil kerja organisasi (Wahyuni & Yuliana, 2023), selain itu juga menjadi bagian utama mempertahankan motivasi karyawan sehingga tingginya loyalitas tersebut dapat meminimalkan harapan karyawan berhenti atau berpindah tempat pekerjaan (Savitri, 2022), dan dalam penelitian (Lamidi, 2010) menjelaskan *employee engagement* mampu meminimalkan kemungkinan karyawan pindah tempat kerja. Adapun hasil kuesioner pra-survey yang dibagi pada 20 orang responden ditampilkan dalam tabel 1 berikut.

**Tabel 1.**  
**Hasil Data Prasurvey Variabel *Employee Engagement***

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
1	Saya bersedia bekerja lebih dari jam normal atau yang telah ditentukan perusahaan untuk produktivitas perusahaan.	10	50%	10	50%
2	Saya menerima segala keadaan tugas kerja yang diberi	11	55%	9	45%
3	Saya tidak pernah berbuat lalai terhadap tugas kerja dan	5	25%	15	75%

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
	terus konsentrasi terhadap tugas				
4	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	7	35%	13	65%
5	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	9	45%	11	55%

Sumber: Hasil Prasurvey, 2024

Hasil jawaban responden, masih ada yang menjawab “tidak setuju” dari pernyataan “Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan” sebanyak 15 orang (75%) dan pernyataan “Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan” sebanyak 13 orang (65%). Hasil ini tentu menyatakan bahwa karyawan pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan masih kurang rasa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan, hal ini dikarenakan pihak manajemen masih belum mampu untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan karyawan, membangun budaya perusahaan yang inklusif, dan memberi ruang untuk pekerja dalam berperan untuk mengambil keputusan serta mengembangkan karirnya. Maka dari itu dalam menambah tingkat produktivitas tersebut, PT. Seltech Utama Mandiri Medan harus mampu untuk mengayomi karyawan dalam melibatkannya dalam segala situasi dan kondisi dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kesejahteraan Karyawan adalah keputusan berbentuk *rewards* (penghargaan) yang diberi bagi para karyawannya dan menjadi penghargaan karena hasil kerja dan peran yang telah dijalankan (Claurisa & Triany, 2023), untuk membuat perusahaan tetap berjalan dengan baik, perusahaan memerlukan pekerja yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Dalam memenuhi hal itu perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat memunculkan sikap loyalitas yang tinggi pada diri para pekerja. Dikarenakan tingginya loyalitas yang diberi akan membuat pekerja tersebut bertugas berdasarkan pada kriteria yang diberi organisasi dan mampu menambah tingkat mutu pekerjaan (Ariska, 2017). Menurut (Harshani & Welmillia, 2017) program yang diberikan tersebut mempunyai pengaruh signifikan dalam meningkatkan retensi pekerja.

**Tabel 2**  
**Hasil Data Prasurvey Variabel Kesejahteraan Karyawan**

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
1	Perusahaan memberikan bonus berbentuk uang yang diberi pada pekerja telah cukup adil dan baik berdasarkan hasil kerja	7	35%	13	65%
2	Perusahaan memberikan uang tunjangan hari raya karyawan cukup adil dan layak	9	45%	11	55%
3	Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawan	16	80%	4	20%

4	Sarana ibadah yang tersedia termasuk lengkap dan nyaman	12	60%	8	40%
5	Seluruh fasilitas umum seperti ruang kerja, toilet, dan tempat istirahat dalam keadaan bersih dan nyaman	15	75%	5	25%

Sumber : Hasil Prasurvey, 2024

Dari Tabel 2, hasil jawaban responden, masih ada yang menjawab “tidak setuju” dari pernyataan “Perusahaan memberikan bonus berbentuk uang yang diberi pada pekerja telah cukup adil dan baik berdasarkan hasil kerja” sebanyak 13 orang (65%). Hasil ini tentu menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan yang bekerja pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan masih dinilai kurang, seperti halnya karyawan masih belum mendapatkan bonus yang adil dan sama rata dengan karyawan lainnya. Oleh karena itu, dikarenakan permasalahan seperti ini, tentu dapat menghambat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan sehingga pihak perusahaan perlu untuk melakukan program kesejahteraan dengan baik agar kesejahteraan karyawan pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan meningkatkan dan membuat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan semakin meningkat.

Menurut Prayogi *et al.*, (2015) lingkungan kerja yaitu seluruh bagian yang ada dalam lingkungan dan bisa berdampak dengan langsung dan tidak bagi setiap orang maupun kelompok pihak untuk menjalankan kegiatannya. Dan jika kondusif menghasilkan kenyamanan dan memberi kemungkinan pekerja bertugas dengan optimal, namun bila tidak kondusif dapat menghasilkan bentuk tidak nyaman dalam bekerja (Purba & Pohan, 2024). Lingkungan kerja yang dibuat secara tepat, tempat bekerja yang aman dan nyaman, serta alat dan interaksi yang baik dapat menambah tingkat retensi pekerja (Kwenin, 2013).

**Tabel 3.**  
**Hasil Data Prasurvey Variabel Lingkungan Kerja Internal**

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
1	Penerangan dan sirkulasi udara pada tempat bekerja telah baik	13	65%	7	35%
2	Saya telah merasa aman untuk bekerja	9	45%	11	55%
3	Terjalannya interaksi yang baik sesama pekerja	7	35%	13	65%
4	Kerja sama pekerja telah berlangsung sangat baik	6	30%	14	70%

Sumber: Hasil Prasurvey, 2024

Dari Tabel 3, hasil jawaban responden, masih ada yang menjawab “tidak setuju” dari pernyataan “Kerja sama pekerja telah berlangsung sangat baik” sebanyak 14 orang (70%) dan dari pernyataan “Terjalannya interaksi yang baik sesama pekerja dan pimpinan” sebanyak 13 orang (65%). Hasil ini tentu menyatakan bahwa lingkungan kerja internal pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan masih kurang baik, hal tersebut bisa dinilai dari komunikasi yang dilakukan oleh karyawan dengan atasan masih belum berjalan dengan lancar dikarenakan kurangnya pendekatan diri yang dilakukan pimpinan kepada para karyawan serta kerjasama yang dilakukan karyawan masih belum berjalan dengan semestinya, dan hubungan sesama karyawan yang masih belum terjalin dengan baik

dikarenakan kurangnya sikap saling mengharagi satu sama lain. Dimana suasana yang kurang nyaman atau lingkungan kerja yang kurang kondusif ini tentu dapat menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan untuk fasilitas perusahaan sudah cukup memadai untuk menunjang kinerja para karyawan PT. Seltech Utama Mandiri.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bagian Personalia PT. Seltech Utama Mandiri Medan dengan masa kerja 18 Tahun yang dilakukan pada tanggal 15 Maret 2024, menyatakan bahwa “PT. Seltech Utama Mandiri yaitu perusahaan yang memiliki organisasi sudah berumur (*aging organization*) dimana tahapan merekrut pekerja sudah dijalankan sejak lama dan para karyawan yang berpotensi ada dalam organisasi telah relatif lama. Jika dibiarkan berhenti atau berpindah, namun perusahaan belum mendapatkan karyawan yang mumpuni maka akan mengganggu produktivitas perusahaan”. Berikut ini peneliti melampirkan hasil kuesioner pra-survey yang dibagi pada 20 orang responden ditampilkan dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Data Prasurvey Variabel Retensi Karyawan**

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
1	Saya berencana untuk tetap tinggal selama lebih dari satu tahun dengan organisasi sekarang	9	45%	11	55%
2	Saya tetap bekerja di perusahaan karena merasa puas dengan pekerjaannya saat ini	7	35%	13	65%
3	Saya mendukung perusahaan dalam hal apapun	8	40%	12	60%
4	Saya membantah pernyataan orang yang mengatakan hal buruk terhadap perusahaan	9	45%	11	55%
5	Saya mempunyai ruang dan kesempatan besar agar terus meningkatkan kemampuan	6	30%	14	70%

Sumber: Hasil Prasurvey, 2024

Dari Tabel 4, hasil jawaban responden, masih ada yang menjawab “tidak setuju” dari pernyataan “Saya mempunyai ruang dan kesempatan besar agar terus meningkatkan kemampuan” sebanyak 14 orang (70%). Hasil ini tentu menyatakan bahwa retensi karyawan pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan masih belum berlangsung secara baik. Hal tersebut karena karyawan masih belum mempunyai ruang dan kesempatan meningkatkan keterampilannya, sehingga dikarenakan hal tersebut, beberapa karyawan memilih pindah bekerja untuk lebih mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT. Seltech Utama Mandiri dengan masa kerja > 3 Tahun pada tanggal 1 April 2024 menyatakan bahwa “beberapa karyawan kurang bertanggung jawab penuh atas tugasnya dan masih adanya keinginan berpindah dari para karyawan”. Kondisi seperti ini dapat berpengaruh pada kemungkinan tingkat retensi yang rendah, jika dibiarkan secara terus menerus maka perusahaan akan kehilangan karyawan terbaiknya. Maka dari itu perusahaan butuh menerapkan langkah tepat, mengelola daya atau tenaga pekerja yang tidak relevan mampu

menyebabkan keinginan pekerja untuk *resign* dari tugas kerja dan menyebabkan tingkatan peningkatan berhenti kerja naik (Afiani & Mulyana, 2022).

## METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini yaitu guna mengetahui dan menganalisa pengaruh *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja internal terhadap *employee retention* di PT. Seltech Utama Mandiri Medan. Jenis penelitian yaitu kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan PT. Seltech Utaman Mandiri Medan sebanyak 175. Sampel diambil dengan menerapkan perumusan slovin, sehingga jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan. Teknik untuk mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu dengan pengamatan, dokumentasi dan kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisa data memanfaatkan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Teknik analisa data memanfaatkan regresi linear berganda dengan dibantu program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi linear berganda

Dalam menghubungkan hipotesa, peneliti menerapkan analisa regresi linear berganda guna menelusuri ikatan antara variabel bebas dan terikat dari *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja internal pada *employee retention*. Dari hasil olahan data dengan program SPSS didapatkan hasil dengan berikut :

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Beta				
1	(Constant)	1.979		.923	.360		
	Employee Engagement	.236	.391	3.402	.001	.563	1.777
	Kesejahteraan Karyawan	.212	.310	3.137	.003	.760	1.316
	Lingkungan Kerja Internal	.229	.221	2.113	.039	.680	1.470

a. Dependent Variable: *Employee Retention*

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Pada tabel 5 memperlihatkan hasil didapat nilai konstanta (a) 1,979, b1 senilai 0,236, b2 senilai 0,212 dan b3 senilai 0,229, sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,979 + 0,236 X_1 + 0,212 X_2 + 0,229 X_3 + e$ .

1. Konstanta (a) = 1,979 berarti bila variabel *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja internal bernilai 0 sehingga *employee retention* yaitu 1,979.
2. Koefisien regresi variabel *employee engagement* = 0,236 jadi apabila variabel *employee engagement* naik mencapai 1 satuan sehingga variabel *employee retention* mengalami peningkatan 0,236.

3. Koefisien regresi kesejahteraan karyawan = 0,212 jadi apabila variabel kesejahteraan karyawan naik mencapai 1 satuan sehingga variabel *employee retention* mengalami peningkatan 0,212.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja internal = 0,229 jadi apabila variabel lingkungan kerja internal naik mencapai 1 satuan sehingga variabel *employee retention* mengalami peningkatan 0,229.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) yaitu berguna dalam mengetahui pengaruh berbagai variabel independen dengan parsial pada variabel dependen. Berdasarkan hasil uji SPSS, pengujian ini yakni:

Dari hasil pengujian tersebut didapatkan t tabel pada  $df = n-k-1 = 64-3-1 = 60$  pada nilai sign. 5% (0,05) yaitu 2,0003. Artinya dalam melihat dengan parsial bisa tersusun rumus regresi berganda yaitu:

1. Nilai yang didapatkan tersebut adalah  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,402 > 2,0003$ ) dan sign. senilai 0,001 di bawah dari 0,05 berarti *employee engagement* memberi pengaruh nyata dan positif pada *employee retention*.
2. Nilai yang didapatkan tersebut adalah  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,137 > 2,0003$ ) dan sign. senilai 0,003 di bawah dari 0,05 berarti kesejahteraan karyawan memberi pengaruh nyata dan positif *employee retention*.
3. Nilai yang didapatkan tersebut adalah  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,113 > 2,0003$ ) dan sign. senilai 0,039 di bawah dari 0,05 berarti lingkungan kerja internal memberi pengaruh nyata dan positif *employee retention*.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) diterapkan dalam melihat apakah variabel independen dengan bersamaan memberikan pengaruh pada variabel *dependen*. Menurut hasil uji SPSS *Versi 25.00* maka nilai Anova dalam uji F yaitu dengan berikut:

**Tabel 6.**  
**Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.938	3	65.979	24.820	.000 <sup>b</sup>
	Residual	159.499	60	2.658		
	Total	357.438	63			

a. Dependent Variable: Employee Retention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal, Kesejahteraan Karyawan, Employee Engagement

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dalam tabel 6 didapatkan hasil  $F_{hitung}$  senilai 24,820. Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 3, dk penyebut :64-3 (5% ; 3; 61;  $F_{tabel}$  2,76) didapatkan nilai  $F_{tabel}$  senilai 2,76. Berdasarkan penjelasan tersebut diperoleh hasil  $F_{hitung}$  ( $24,820$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $2,76$ ), dan sign. senilai  $0,000 <$   $0,05$  jadi *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja internal memberi pengaruh dengan bersamaan pada variabel *employee retention*.

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

Koefisien determinasi ada pada tabel *Model Summary* dan tertulis dengan *R Square*.

Untuk regresi linier berganda harus menggunakan R Square yang sudah disesuaikan dan dituliskan *Adjusted R Square* karena total variabel yang jika di atas dari 0,5 karena nilai R Square sekitar 0 - 1. Hasil yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji R Square**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.531	1.630

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal, Kesejahteraan Karyawan, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Employee Retention

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 7, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) senilai 0,554 artinya 55,4% variabel *dependen* bisa diterangkan dari variabel *independent* sementara hasil sisa diuraikan melalui faktor-faktor yang dilihat.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Retention***

Hasil penelitian ini menyatakan nilai t-hitung > t-tabel ( $3,402 > 2,0003$ ) dan nilai sign. senilai 0,001 lebih kecil dari 0,05 berarti *employee engagement* memberi pengaruh nyata dan positif pada *employee retention*. Hasil yang sama didapatkan (Ratnawati & Subudi, 2018) menerangkan *employee engagement* memberi pengaruh nyata dan positif pada *employee retention*.

Sesuai dengan jawaban responden dengan nilai yang paling dominan pada pernyataan “Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan” dengan jawaban setuju jumlah 25 orang (39,1%), nilai *Std. deviasi* yakni 0,914 *mean* (rata-rata) 4,08 dan dikelompokkan baik. Oleh karena itu *employee engagement* memiliki peran krusial dalam mempengaruhi tingkat retensi karyawan di PT. Seltech Utama Mandiri Medan. Ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dan psikologis dengan pekerjaannya dan relatif akan loyal dan terdorong agar terus bertahan dalam perusahaannya. Ini dapat tercermin dalam cara karyawan merespons dan menerima setiap kondisi pekerjaan yang diberikan, baik itu tantangan yang kompleks maupun tugas yang rutin. Ketika karyawan merasa dihargai dan terlibat, karyawan cenderung melihat pekerjaan karyawan sebagai lebih dari sekadar sebuah tugas, tetapi menjadi sisi tujuan organisasi yang diyakini (Whittington et al., 2017).

Pada saat yang sama, upaya untuk meningkatkan *engagement* juga dapat membantu mengurangi turnover di PT. Seltech Utama Mandiri Medan. Karyawan yang terlibat relatif mempunyai tingkatan kepuasan lebih besar terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meminimalkan kemauan dalam menemukan tempat pekerjaan yang lainnya. Dengan membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan melalui *engagement* yang baik, perusahaan mampu mewujudkan tempat dimana pekerja merasa difokuskan, didukung, serta memiliki kesempatan untuk maju dengan perusahaannya berjangka waktu panjang. Hal tersebut tidak hanya menguntungkan perusahaan dalam hal retensi bakat tetapi juga dalam menciptakan budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan, (Sulaeman et al., 2022).

### **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap *Employee Retention***

Hasil penelitian ini menampilkan nilai t-hitung > t-tabel ( $3,137 > 2,0003$ ) dan signifikan sebesar 0,003 dibawah dari 0,05 artinya kesejahteraan karyawan memberi

pengaruh nyata dan positif pada employee retention. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Premarathne & Perera, 2015) yang menyatakan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*.

Sesuai dengan jawaban responden untuk pernyataan “Seluruh fasilitas umum seperti ruang kerja, toilet, dan tempat istirahat dalam keadaan bersih dan nyaman” yang sangat banyak yaitu jawaban setuju berjumlah 24 orang (37,5%), nilai *Std. deviasi* yakni 0,912 *mean* (rata-rata) 4,16 dan dikelompokkan baik. Dalam hal ini, kesejahteraan karyawan, termasuk kondisi fasilitas umum seperti ruang kerja, toilet, dan tempat istirahat yang bersih dan nyaman, memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat retensi karyawan di PT. Seltech Utama Mandiri Medan. Saat pekerja merasakan lingkungan kerjanya bersih dan baik, ini menciptakan suasana yang positif dan meningkatkan kenyamanan mereka selama bekerja. Ruang kerja yang teratur dan toilet yang bersih tidak hanya mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas karena karyawan dapat fokus pada tugas mereka tanpa gangguan.

Selain itu, fasilitas umum yang baik juga mencerminkan budaya perusahaan yang peduli terhadap karyawan. Karyawan merasa dihargai dan dihormati ketika perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman untuk mereka bersantai dan rehat sejenak. Hal tersebut mampu memudahkan meminimalkan tingkatan depresi dan menambah tingkat kebahagiaan pekerja, yang berkontribusi terhadap tingkatan retensi yang lebih tinggi. Dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan melalui fasilitas yang baik dan kondisi kerja yang nyaman, PT. Seltech Utama Mandiri Medan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif tetapi juga membangun fondasi yang solid untuk mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam jangka panjang, (Laksana & Fajarwati, 2021).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap *Employee Retention***

Hasil penelitian ini menyatakan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,113 > 2,0003$ ) dan nilai sign. senilai 0,039 lebih kecil dari 0,05 berarti lingkungan kerja internal memberi pengaruh nyata dan positif pada employee retention. Hasil tersebut sejalan dari hasil yang diperoleh (Pratiwi et al., 2021) serta (Putra & Rahyuda, 2016) yang membuktikan lingkungan kerja internal memberi pengaruh nyata dan positif pada *employee retention*.

Sesuai hasil jawaban responden untuk pernyataan “Terjalinya interaksi yang baik sesama pekerja dan pimpinan” yang sangat dominan yaitu jawaban setuju berjumlah 27 orang (42,2%), nilai *Std. deviasi* yakni 0,881 *mean* (rata-rata) 4,06 dan dikelompokkan baik. Lingkungan kerja internal yang mempromosikan interaksi yang tepat sesama pekerja dan pimpinan di PT. Seltech Utama Mandiri Medan dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat retensi karyawan. Ketika komunikasi berjalan lancar dan terbuka, karyawan merasa lebih didukung dan dihargai. Karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide, masalah, atau kekhawatiran mereka dengan nyaman, tanpa takut akan konsekuensi negatif. Ini menciptakan rasa kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang merupakan landasan penting untuk kepuasan kerja yang tinggi dan keterlibatan yang lebih dalam terhadap tujuan perusahaan.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga membantu memperjelas harapan dan tujuan perusahaan kepada karyawan. Ketika karyawan merasa memahami perannya dalam visi perusahaan dan bagaimana karyawan berkontribusi terhadap kesuksesan bersama, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap tinggal. Komunikasi yang baik juga memfasilitasi pengembangan hubungan sosial yang kuat di antara rekan kerja, mewujudkan tempat kerja yang positif dan mendukung. Dengan memprioritaskan komunikasi yang baik sebagai bagian integral dari budaya kerja, PT. Seltech Utama Mandiri Medan tidak hanya

memperkuat koneksi antara karyawan dan perusahaan tetapi juga memperkuat fondasi untuk menjaga retensi karyawan yang stabil dan berkelanjutan. (Usman & Rumawas, 2016).

### **Pengaruh *Employee Engagement*, Kesejahteraan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap *Employee Retention***

Hasil penelitian ini menyatakan nilai  $F_{hitung} (24,820) > F_{tabel} (2,76)$ , dan nilai sign. senilai  $0,000 < 0,05$  sehingga *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja internal memberi pengaruh dengan bersamaan pada variabel *employee retention*. Nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*R Square*) senilai 0,554 atau 55,4% variabel *dependen* bisa diterangkan dari variabel independent sementara hasil sisa diuraikan melalui faktor-faktor yang dilihat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilaksanakan (Ratnawati & Subudi, 2018), (Premarathne & Perera, 2015), (Pratiwi et al., 2021) serta (Putra & Rahyuda, 2016) yang membuktikan bahwa *employee engagement*, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja internal dengan bersamaan memberi pengaruh nyata dan positif pada *employee retention*.

Sesuai jawaban responden untuk pernyataan “Saya mendukung perusahaan dalam hal apapun” yang sangat dominan yaitu jawaban setuju berjumlah 27 orang (42,2%), nilai *Std. deviasi* yakni 0,893 *mean* (rata-rata) 4,11 dan dikelompokkan baik. *Employee engagement*, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja internal yang baik adalah pilar utama yang dapat memperkuat retensi karyawan di PT. Seltech Utama Mandiri Medan. Ketika karyawan merasa terlibat secara mendalam dengan perusahaan, karyawan tersebut cenderung lebih komitmen dalam memberi yang terbaik untuk tugas kerjanya. Ini menciptakan ikatan emosional dan psikologis yang kokoh sesama pekerja dan organisasi, di mana karyawan tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sebuah tugas rutin, tetapi juga menjadi sisi tujuan organisasi yang diyakini. Kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas yang nyaman dan kondisi kerja yang aman, juga menjadi faktor penting dalam mendukung karyawan untuk tetap loyal. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan dengan baik, karyawan cenderung lebih bahagia dan termotivasi untuk bertahan dalam perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja internal yang positif dan interaksi yang efektif antar pekerja atau karyawan lainnya juga berperan besar. Ketika ada kegiatan interaksi yang transparan, pekerja merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dan memberikan masukan yang berarti. Karyawan merasa didengar dan dihargai, yang menciptakan rasa memiliki terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan membangun fondasi yang kuat dalam hal engagement, kesejahteraan, dan lingkungan kerja internal yang baik, PT. Seltech Utama Mandiri Medan tidak sebatas menambah tingkat rasa puas dan produktivitas pekerja, namun juga memperkuat retensi bakat yang penting untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan, (Disa & Indi, 2019).

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil analisa dan kajian pengaruh *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja internal terhadap *employee retention* di PT. Seltech Utama Mandiri Medan, maka diambil kesimpulan bahwa secara partial *employee engagement* memberi pengaruh nyata dan positif pada *employee retention* di PT. Seltech Utama Mandiri Medan. Kesejahteraan karyawan memberi pengaruh nyata dan positif pada *employee retention* di PT. Seltech Utama Mandiri Medan. Lingkungan kerja internal memberi pengaruh nyata dan positif pada *employee retention* di PT. Seltech Utama Mandiri Medan. Hasil uji F simultan menampilkan *employee engagement*, kesejahteraan karyawan,

lingkungan kerja internal dengan simultan memberi pengaruh pada *employee retention* di PT. Seltech Utama Mandiri Medan

Dari hasil penelitian, peneliti akan memberikan saran-saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut seperti untuk meningkatkan tingkat keterikatan karyawan di PT. Seltech Utama Mandiri Medan, penting untuk memperhatikan cara karyawan dalam memberikan respon ketika terlibat dalam pekerjaan. Salah satu saran yang dapat diberikan adalah lebih banyak mendengarkan dan menghargai pendapat serta kontribusi karyawan. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di PT. Seltech Utama Mandiri Medan, penting untuk segera mempertimbangkan pemberian fasilitas asuransi yang memadai bagi karyawan dan keluarga karyawan. Asuransi kesehatan dan perlindungan lainnya tidak hanya memberikan keamanan finansial bagi karyawan dalam menghadapi risiko Kesehatan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan dan loyalitas kepada perusahaan.

Untuk meningkatkan lingkungan kerja internal di PT. Seltech Utama Mandiri Medan, penting untuk segera meningkatkan pencahayaan dan sirkulasi udara di tempat kerja. Pencahayaan yang cukup dan baik serta udara yang bersih dan segar sangat penting untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan retensi karyawan di PT. Seltech Utama Mandiri Medan, penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Salah satu saran yang dapat diberikan adalah melakukan survei atau wawancara secara berkala untuk lebih memahami apa yang membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka saat ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 10(1), 15–23. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v10i1.4250>
- Albrecht, S. L. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, 3–19. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00007>
- Ariska, F. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*, 2(3), 116–123.
- Claurisa, C., & Triany, A. (2023). *Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3, 8104–8116.
- Harshani, M. D. R., & Welmilla, I. (2017). Effect of employee welfare facilities on employee retention: a study of cabin crew employees in Sri Lankan airlines. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(2), 128. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i2.35>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Kwenin, D. (2013). Relationship Between Work Enviroment, Career Devepment Opportunities And Employee Retention In Vodafone Ghana Limited. *Journal of Human Resource Management*. 1(4), pp: 1-9.
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Nasional PT. Parkland World Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan

- Karyawan. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2), 81–91. <https://doi.org/10.53363/bureau.v1i2.28>
- Lamidi. (2010). *Efek Moderasi Kepemimpinan Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*. 10(2), 190–200.
- Pratiwi, B. R., Supriyanto, S., & Hasyim, H. (2021). Pengaruh Self Motivation dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Perawat Siloam Hospital Tb Simatupang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 155–162. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.3.2021.155-162>
- Prayogi, T., Apriatni, & Widiartanto. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 122–127. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/8823/8573>
- Premarathne, M., & Perera, G. (2015). The Effect of Welfare Facilities on Employee Retention in a Selected Company in Sri Lanka. *Proceedings of International HR Conference*, 2(1), 116–124. <http://journals.sjp.ac.lk/index.php/phrc/article/view/2890/1935>
- Purba, E. M., & Pohan, Y. arnida. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh (PT. BEST)*. 5.
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 255155.
- Ratnawati, D. P. D., & Subudi, M. (2018). *Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan usaha pada era milenium saat ini ditandai dengan perubahan iklim bisni*. 7(11), 6299–6325.
- Savitri, C. A. (2022). Strategi Retensi Pegawai PT Sinkona Indonesia Lestari dalam Meningkatkan Employee Engagement. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 321–335. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.331>
- Simanjuntak, Kato, S, I, Butarbutar, M, Sherly, Purba, L. P, S., Purba, B, Y. J. P., Ismail, M., & Rosmawati, H. (2021). *Manajemen SDM 4.0* (Issue March).
- Usman, C, D. M. L., & Rumawas, W. (2016). Jurnal Ilmu Sosial Dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan. *Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado)*, 19–33. <https://media.neliti.com/media/publications/98387-ID-pengaruh-lingkungan-internal-dan-ekstern.pdf>
- Wahyuni, N., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh Organizational Support And Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Denai. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(2), 537–546. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=rCJKW9oAAAAJ&pagesize=80&citation\\_for\\_view=rCJKW9oAAAAJ:a0OBvERweLwC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=rCJKW9oAAAAJ&pagesize=80&citation_for_view=rCJKW9oAAAAJ:a0OBvERweLwC)
- Whittington, J. L., Meskelis, S., Asare, E., & Beldona, S. (2017). Enhancing Engagement Through Effective Performance Management. In *Enhancing Employee Engagement*.