

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Author:

Airin Syekania Sidauruk¹
Susanto Susanto²
Ngajudin Nugroho³

Affiliation:

Politeknik Cendana^{1,3}
Institut Bisnis Informasi
Teknologi dan Bisnis²

Corresponding email

airinn.sykn@gmail.com¹
Susanto.chang@gmail.com²
nugroho_sip@yahoo.com³

Histori Naskah:

Submit: 16-04-2025
Accepted: 01-05-2025
Published: 17-07-2025



This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License

Abstrak:

Adhya Group merupakan perusahaan *accelerator* dan *aggregator*, suatu *group* usaha yang bergerak dalam empat pilar bidang bisnis, yaitu *Property & Hospitality, Media & Entertainment & Creative, Food & Beverage*, serta *Product & Services*. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah ada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap retensi karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Adhya Group Medan. Pemberdayaan karyawan yang buruk dapat menyebabkan banyak hal, seperti kinerja kerja karyawan yang rendah yang dapat berdampak pada retensi karyawan. Indikator pemberdayaan karyawan meliputi kepercayaan, kredibilitas, dan komunikasi. Indikator retensi karyawan meliputi rancangan pekerjaan, peluang karir, dan penghargaan. Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, supervisi, dan rekan kerja. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus, yaitu 69 karyawan Adhya Group Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa semua Hipotesis diterima. Rekomendasi dari penelitian ini adalah untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan secara teratur agar staf dilengkapi dengan keterampilan dan kepercayaan diri sehingga karyawan merasa nyaman untuk mengungkapkan ide dan kekhawatiran mereka, fokus pada komunikasi yang terbuka, pengakuan atas prestasi, keseimbangan kerja, tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mempromosikan loyalitas dan retensi, dengan mengutamakan inisiatif-inisiatif ini, dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi dalam organisasi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Retensi Karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, karyawan dijadikan sebagai tumpuan bagi perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu, suatu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berpotensi, sehingga mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan. Oleh karena itu, retensi karyawan yang baik dianggap sebagai salah satu aspek yang paling penting. Hal ini bukan berarti mempertahankan karyawan secara paksa untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, namun menjadi suatu tugas dan upaya bagi perusahaan dalam hal memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan bisa bertahan dalam perusahaan tersebut. Setiap karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri secara adaptif dengan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka demi memiliki retensi karyawan yang baik, penting bagi suatu perusahaan untuk menerapkan pemberdayaan karyawan agar karyawan dapat menghasilkan produktivitas, inovasi serta kepuasan dalam bekerja. Menurut Mathis



& Jackson dalam jurnal penelitian (Savitri et al., 2022) mengatakan bahwa retensi pegawai atau *employee retention* adalah kemampuan perusahaan untuk menjaga dan mempertahankan pegawai bertalenta dan potensial agar setia atau tetap loyal bekerja di perusahaan.

Menurut Priansa dalam jurnal penelitian (Lestari & Siregar, 2021), pemberdayaan merupakan hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen organisasi. Jelas bahwa jika kurangnya pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, akan membuat loyalitas karyawan berkurang terhadap perusahaan, hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan, menimbulkan rasa tidak puas karyawan, serta tingginya perputaran karyawan dalam perusahaan yang berdampak pada retensi karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Biason dalam jurnal penelitian (Wirayudha & Adnyani, 2020) yang menyatakan kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, karena semakin tingginya tingkat kepuasan kerja maka akan lebih rendahnya niat untuk keluarnya karyawan. Pemberdayaan karyawan terbukti menjadi alat yang sangat diperlukan untuk meningkatkan retensi dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan saat ini. Adhya Group merupakan suatu group usaha yang bergerak dalam empat pilar bisnis, yaitu Property & Hospitality, Media & Entertainment & Creative, Food & Beverage, serta Product & Services. Retensi karyawan mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dengan mengurangi pergantian karyawan. Perusahaan dengan tingkat retensi yang buruk berdampak terhadap hilangnya wawasan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang berpengalaman. Hal ini dialami oleh Adhya Group karena tingginya tingkat pergantian karyawan. Berikut ini terdapat tabel berupa data *turn over* karyawan di perusahaan Adhya Group selama dalam kurun waktu enam bulan terakhir :

Tabel 1 Data Turn Over Karyawan Adhya Group Januari – Juni Tahun 2024

Sumber : Adhya Group (2024)

No	Bulan	Total Karyawan (Awal)	Masuk	Keluar	Total Karyawan (Akhir)
1	Januari	64	0	2	62
2	Februari	62	6	0	68
3	Maret	68	1	2	67
4	April	67	2	0	69
5	Mei	69	2	2	69
6	Juni	69	1	2	68
Total		64	12	7	68

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan keluar masuknya karyawan yang bekerja di perusahaan Adhya Group dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain yaitu rancangan pekerjaan, minimnya peluang karir, serta penghargaan bagi karyawan yang dirasa kurang relatif dengan yang diyakini karyawan. Sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berdasarkan observasi penulis, adapun masalah terkait dengan retensi karyawan dikarenakan oleh beberapa masalah, seperti rancangan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sering sekali melebihi batas pekerjaan yang seharusnya ditangani oleh seorang karyawan dan ini membuat mutu kerja karyawan tersebut tidak lagi kondusif dan efisien sehingga karyawan cenderung memutuskan untuk mencari pekerjaan lain. Kemudian, minimnya peluang karir yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan juga kompetensi yang baik, sehingga membuat karyawan mencari peluang yang lebih baik ditempat lain. Perusahaan juga kurang memberikan penghargaan kepada karyawan seperti tunjangan ataupun bonus atas prestasi yang dicapai oleh karyawan, apalagi terkadang gaji yang dimiliki oleh seorang karyawan relatif tidak sebanding dan sesuai dengan yang diyakini oleh karyawan.

Beberapa karyawan sulit dalam membuat keputusan atas pekerjaan mereka dikarenakan kurangnya kepercayaan terhadap karyawan sehingga karyawan juga sulit melaksanakan tugas mereka secara efektif. Di sisi lain, karyawan juga merasa kesulitan dalam menangani pekerjaan yang mereka miliki karena kurangnya perhatian dari seorang pemimpin, sikap acuh tak acuh terhadap masalah pekerjaan terutama mengabaikan pendapat karyawan. Lingkungan kerja yang kurang responsif juga menjadi kendala bagi karyawan dikarenakan sulitnya menciptakan komunikasi yang terbuka antara atasan dan juga rekan kerja. Hal lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan adalah hubungan yang kurang baik antar sesama rekan kerja. Kerap sekali hal ini menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan. Dan diharapkan dapat memberikan manfaat agar dapat menumbuhkan loyalitas karyawan, meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab karyawan, mengembangkan *skill* serta menciptakan karyawan profesional.

Studi Literatur

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan termasuk salah satu upaya suatu perusahaan dalam mendorong dan membantu karyawan memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab secara mandiri sehingga bisa bekerja secara efektif. Berdasarkan penelitian (Sinaga & Sijabat, 2022), pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Artinya, ketika karyawan diberikan kesempatan untuk menggali potensi dan keahliannya serta menjadi lebih percaya diri dengan menunjukkan komitmen dalam bekerja meskipun diperhadapkan oleh tekanan dari rekan kerja. Penelitian sejenis dilakukan oleh (Hidayat et al., 2024), yang menyatakan bahwa peningkatan retensi karyawan juga melibatkan pengembangan program-program pengembangan karyawan yang komprehensif. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, tetapi juga meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Retensi Karyawan

Dalam suatu perusahaan, retensi karyawan merupakan strategi yang digunakan untuk menjaga karyawan yang berkualitas, memiliki potensi, dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama. Menurut (Mardhani & Dewi, 2022), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat juga tingkat retensi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pengaruh mediasi dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel retensi karyawan. Hasil penelitian Neog dalam jurnal (Disa & Djastuti, 2019) juga menegaskan akan pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Karyawan yang senang dan puas dengan pekerjaan mereka lebih produktif, kreatif dan lebih berdedikasi dalam bekerja pada perusahaan. Dijelaskan pula bahwa kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan retensi karyawan tetapi juga mengurangi biaya mempekerjakan karyawan baru.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak hanya tentang perasaan senang atas pekerjaannya, tetapi juga tentang rasa dihargai dan diakui karena diberikan kendali dan otonomi dalam bekerja sehingga dirasa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi diri sendiri dan perusahaan. Menurut (Nesia & Dewi, 2020), pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan merasa diberdayakan, maka tingkat kepuasan kerjanya akan meningkat. Selain itu, perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam diskusi bersama sehingga karyawan merasa dihargai. Hasil penelitian (Lestari & Siregar, 2021) juga menyimpulkan bahwa apabila pemberdayaan karyawan semakin baik dan meningkat, maka kepuasan kerja akan semakin baik pula.

Hubungan antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Karyawan, Retensi Karyawan serta Kepuasan Kerja saling mempengaruhi. Menurut (Sinaga & Sijabat, 2022) pengaruh positif dan signifikan ditemukan pada pengaruh *employee empowerment* dan *job satisfaction* terhadap *employee retention*. *Job satisfaction* secara signifikan dan positif memediasi hubungan terhadap *employee retention*. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara *employee empowerment* terhadap *employee retention*. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Kumara, 2018) yang turut menyatakan bahwa *employee empowerment* berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat serta dengan menggunakan jenis metode penelitian deskriptif dan penelitian kausalitas. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yakni, variabel bebas adalah Pemberdayaan Karyawan (X), variabel terikat adalah Retensi Karyawan (Y) dan variabel mediasi adalah Kepuasan Kerja (Z).

Berikut ini adalah beberapa definisi operasional variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Pemberdayaan Karyawan (X)

Pemberdayaan karyawan adalah memberi karyawan suatu tanggung jawab dan wewenang tertentu dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan tugas-tugas organisasi khusus mereka, dikemukakan oleh (Mon & Mulyadi, 2021) dengan indikator sebagai berikut, yakni kepercayaan, kredibilitas, dan komunikasi.

2. Retensi Karyawan (Y)

Retensi karyawan sebagai suatu upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya dengan ciri memiliki potensial bagus dalam pencapaian tujuan dari perusahaan dikemukakan oleh (Disa & Djastuti, 2019) dengan indikator sebagai berikut, yaitu rancangan pekerjaan, peluang karir, dan penghargaan.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Menurut (Amin & Pancasasti, 2022), kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang yang timbul bila yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap cukup memadai bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan atau pekerjaan yang dibebankan. Adapun indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut, yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, dan rekan kerja.

Penelitian ini adalah penelitian dengan skala interval dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan atau survey langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 68 karyawan Adhya Group Medan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *census sampling*. Menurut Sugiyono dalam jurnal (Sobri & Nursyamsiah, 2019) menyatakan bahwa *census sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua dan dijadikan responden pemberi informasi. Maka adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang karyawan. Untuk analisis data, peneliti menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi, dan Uji Hipotesis.

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1 :Terdapat pengaruh antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Retensi Karyawan di Adhya Group Medan.

- H2 :Terdapat pengaruh antara Retensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan.
- H3 :Terdapat pengaruh antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan.
- H4 :Terdapat pengaruh antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan.

Hasil

Uji Validitas

Menurut (Janna & Herianto, 2021), uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid jika r hitung $> r$ tabel. Diketahui N atau sampel yang diperoleh sebesar 30 dengan taraf signifikansi 5% maka r tabelnya adalah 0,361. Dengan demikian, butir instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi r hitung $\geq 0,361$. Dengan demikian, berdasarkan tabel di bawah semua butir pernyataan valid karena melebihi 0.361.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan ke-	R hitung	Valid/Tidak Valid
X	1	0.512	Valid
X	2	0.831	Valid
X	3	0.860	Valid
X	4	0.628	Valid
X	5	0.762	Valid
X	6	0.853	Valid
Y	1	0.839	Valid
Y	2	0.809	Valid
Y	3	0.866	Valid
Y	4	0.854	Valid
Y	5	0.520	Valid
Y	6	0.711	Valid
Z	1	0.866	Valid
Z	2	0.792	Valid
Z	3	0.908	Valid
Z	4	0.872	Valid
Z	5	0.913	Valid
Z	6	0.795	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Uji Reliabilitas

Menurut (Rindiasari et al., 2021), reliabilitas diartikan sebagai suatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha (α) $> 0,60$.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel
Pemberdayaan Karyawan (X)	0.846	Reliabel
Retensi Karyawan (Z)	0.855	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.927	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan reabilitas menunjukkan bahwa nilai reabilitas Pemberdayaan Karyawan, Retensi Karyawan dan Kepuasan Kerja yang merupakan data yang baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari 5%, data dianggap memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini dilakukan dua kali tes normalitas dan dua kali regresi. Tes normalitas dengan regresi linear sederhana dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Normalitas Regresi Sederhana & Berganda

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual			Unstandardized Residual		
N		68	N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77779631		Std. Deviation	1.67182105
Most Extreme Differences	Absolute	.088	Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.053		Positive	.036
	Negative	-.088		Negative	-.061
Test Statistic		.088	Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.			b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.			c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.			d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah 0.200, data ditentukan sebagai distribusi normal karena memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan varian dari residu pengamatan ke pengamatan lain dalam analisis regresi.

Tabel 6 Glejser Test

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.818	.459		.079
	Pemberdayaan Karyawan	.058	.076	.206	.450
	Kepuasan kerja	-.014	.078	-.049	.856

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan Pemberdayaan Karyawan (X) adalah 0,450 dan nilai signifikan Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,856. Angka-angka ini terbukti lebih besar daripada nilai alpha yang dinilai sebesar 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa Heteroskedastisitas tidak ada di antara variabel-variabel tersebut.

3. Uji Multikolinearitas

Dari tabel di bawah, dapat diidentifikasi bahwa nilai Toleransi dari variabel independen adalah 0,204 yang lebih besar daripada nilai yang dinilai sebesar 0,10. Selanjutnya, nilai VIF adalah 4.892 yang lebih rendah daripada nilai yang ditentukan sebesar 10. Sebagai hasilnya, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel independent yaitu Pemberdayaan Karyawan (X) dan Kepuasan Kerja (Z) tidak menghadapi masalah Multikolinieritas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pemberdayaan Karyawan	.204	4.892
	Kepuasan kerja	.204	4.892

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Uji Determinasi

Uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Determinasi X – Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.792	1.58656

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil koefisien determinasi (r^2) adalah 79,6%. Ini berarti 79,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh pemberdayaan karyawan.

Tabel 9 Uji Determinasi Z – Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.698	1.84635

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil koefisien determinasi (r^2) adalah 70,3%. Ini berarti 70,3% dari retensi karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja.

Tabel 10 Uji Determinasi X – Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.716	1.79121

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil koefisien determinasi (r^2) adalah 72,0%. Ini berarti 72,0% dari retensi karyawan dapat dijelaskan oleh pemberdayaan karyawan.

Regresi Linear Sederhana

Dalam regresi linear, terdapat variabel dependent yang diprediksi oleh variabel independent.

Tabel 11 Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.214	.666		3.322	.001
	Pemberdayaan Karyawan	.863	.054	.892	16.028	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil pengolahan regresi linear menunjukkan bahwa hasil regresi linear adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.214 + 0.863X$$

Kepuasan Kerja = 2.214 + 0.863 Pemberdayaan Karyawan Ini berarti jika Pemberdayaan Karyawan nol, maka Kepuasan Kerja adalah 2.214. Koefisien regresi Pemberdayaan Karyawan adalah 0.863. Ini berarti jika variabel Pemberdayaan Karyawan meningkat 1 unit, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.863 unit di Adhya Group Medan.

Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	2.273		2.951	.004
	Pemberdayaan Karyawan	.261	.127	.494	.3619
	Kepuasan kerja	.384	.132	.398	.2916

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.273 + 0.261X_1 + 0.384X_2$$

Hasil pengolahan regresi berganda menunjukkan bahwa hasil regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Terdapat indikasi positif yang ditunjukkan oleh nilai konstan 2.273. Nilai ini mengimplikasikan bahwa ketika Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) diasumsikan nol, Retensi Karyawan (Y) memiliki nilai 2.273.
2. Terdapat indikasi positif yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dari Pemberdayaan Karyawan (X_1) sebesar 0.261. Nilai ini mengimplikasikan bahwa ketika Pemberdayaan Karyawan (X_1) meningkat sebesar satu nilai, Retensi Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.261 dengan asumsi Kepuasan Kerja (X_2) tetap konstan.
3. Terdapat indikasi positif yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dari Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0.384. Nilai ini mengimplikasikan bahwa ketika Kepuasan Kerja (X_2) meningkat satu nilai, Retensi Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.384 dengan asumsi Pemberdayaan Karyawan (X_1) tetap konstan.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Sahir, 2021), menyatakan bahwa uji hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada.

Tabel 13 Hasil Uji T (Dua Variabel)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	2.214		3.322	.001
	Pemberdayaan Karyawan	.863	.054	.892	.16.028

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa t hitung (16.028) lebih besar dari t tabel (1,9965), sedangkan hasil nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Dari hasil tersebut

dapat dinyatakan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan.

Tabel 14 Hasil Uji T (Tiga Variabel)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.273	.770		2.951
	Pemberdayaan Karyawan	.261	.127	.494	3.619
	Kepuasan kerja	.384	.132	.398	2.916

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

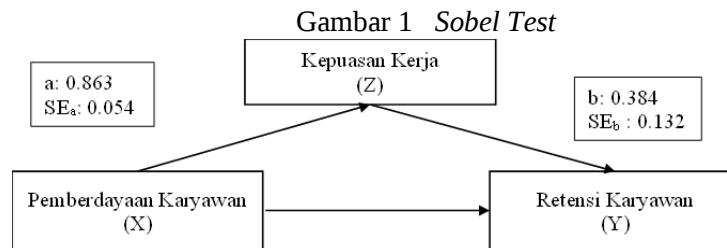
Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa t hitung (3.619) lebih besar dari t tabel (1,9965), sedangkan hasil nilai signifikansinya sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima.

Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa t hitung (2.916) lebih besar dari t tabel (1,9965), sedangkan hasil nilai signifikansinya sebesar 0,005 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan.

Sobel Test

Dalam *sobel test*, jika t hitung lebih besar dari nilai *standard error* pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar 2 Daniel Sobel Kalkulato

Independent variable $\xrightarrow{A (SE_A)}$ mediator variable $\xrightarrow{B (SE_B)}$ dependent variable

A: 0.863
 B: 0.384
 SE_A: 0.054
 SE_B: 0.132

Calculate!

Sobel test statistic: 2.86206083
 One-tailed probability: 0.00210448
 Two-tailed probability: 0.00420896

Sumber : Hasil Daniel Sobel Kalkulator (2024)

Tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dan nilai t Sobel lebih besar dari tabel t (gunakan $df = n - 3$) $2,862 > 1,99714$

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga & Sijabat, 2022), *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara *employee empowerment* terhadap *employee retention*. Penelitian (Kumara, 2018), menyatakan bahwa *employee empowerment* berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan di Adhya Group Medan.
2. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Adhya Group di Medan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan di Adhya Group Medan.
4. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan.

Referensi

- Amin, R. Al, & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal (TMJ)*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). Analisis Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Hidayat, R., Ikaningtyas, M., Zhahran, B. D. A., Yuanesya, Z. L., & Carolina, A. (2024). Pemberdayaan Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan: Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Bisnis. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 3(01), 1–9.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 1–12.
- Kumara, L. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Employee Empowerment terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel Grand Inna Malioboro di Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia, Fakultas Ekonomi, Yogyakarta*.
- Lestari, D. K., & Siregar, H. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(3), 125–129. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v1i3.121>
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja RSU Bhakti Rahayu Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 150–169. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p08>

- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.
- Nesia, R. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Leader Member Exchange, Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT. Central Hero Manunggal. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 617–636. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p11>
- Rindiasari, P., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri. *FOKUS (Jurnal Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(5), 367–372. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i5.7257>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM INDONESIA.
- Savitri, C. A., Aly, M. T., & Iskandar, M. S. (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>
- Sinaga, O., & Sijabat, R. (2022). Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 2022.
- Sobri, K., & Nursyamsiah, F. (2019). Fenomena Penyuluh Pertanian Beralih Profesi (Studi Kasus di Wilayah Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan). *Societa*, 8(1), 41–51. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/societa/article/view/2029>
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1676–1695. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>