

SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN RETENSI KARYAWAN
SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YEN'S
*DELIGHT COFFE PASTRY & RESTO***



Oleh :

FRISCILLA SHINTA BELLA
NPM. 21.6120.1166

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **28 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : FRISCILLA SHINTA BELLA
NPM : 21.61201.166
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement dan Retensi Karyawan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yen's Delight Coffe Pastry & Resto
Nilai Angka/Huruf : **82,88 / = A =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE., M.Si.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
RETENSI KARYAWAN SERTA KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YEN'S *DELIGHT*
*COFFE PASTRY & RESTO***


Diajukan Oleh : Friscilla Shinta Bella
NPM : 2161201166
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prog. : Manajemen
Studi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui


Pembimbing I,


Dr. Suvanto, SE, M.Si
NIDN. 0009087701

Pembimbing II,


Eko Rayi Pratama, SE., MM
NIDN. 1111119102

Mengetahui,

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda




Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M.
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 28 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Agustus 2025

Dosen Penguji,

1. Dr. Suyanto., SE, M.Si

1. 

2. Eko Ravi Pratama, SE. MM

2. 

3. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :




Nama : Friscilla Shinta Bella

NPM : 2161201166

Telah melakukan proposal yang berjudul :

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN RETENSI KARYAWAN
SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YEN'S
*DELIGHT COFFE PASTRY & RESTO.***

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji sebagai berikut :

NO	Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, SE.,M.Si	-	
2.	Eko Ravi Pratama,SE.,MM	-	
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	1. Kata Pengantar Diperbaiki 2. Daftar Isi harus d disesuaikan dengan halaman 3. Perbaiki Margine Atas & Bawah 4. Perbaiki Tabel 1.1 5. Perbaiki Saran	

RIWAYAT HIDUP



Friscilla Shinta Bella; lahir di Sungai Urang pada tanggal 04 Januari 2003 dan merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Liban Jalung (Ayah) dan Eva Herlina (Ibu). Penulis memulai Pendidikan formal pada tahun 2009 s/d. tahun 2015 di SDN 002 Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara. Lalu melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2015 s.d tahun 2018 di SMP Negeri 007 Tanjung Selor. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 s/d. tahun 2021 dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) di SMAN 1 Tanjung Selor. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selama menjalani masa perkuliahan, penulis mengikuti kegiatan kemahasiswaan sebagai anggota bidang hubungan masyarakat yaitu Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Univeristas Widya Gama Mahakam Samarinda. Pada tahun 2024, penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang diselenggarakan oleh Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, bertempat di Desa Tanjung Limau, Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara yang berlangsung selama satu bulan, terhitung sejak 1 s.d 31 Agustus 2024.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan untuk hadirat Tuhan Yesus Kristus sang juruselamat, sumber kekuatan, tempat perlindungan dan penolong yang sejati bagi anak-Mu, disaat lemah dan kesulitan dalam penulisan Skripsi ini, penyertaan dan Kasih-Mu tak pernah berkesudahan. Saya percaya bahwa segala sesuatu terjadi bukan tanpa maksud, sebagaimana firman Tuhan berkata dalam **Pengkhotbah 3:11**, *“Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya, bahkan ia memberikan kekekalan dalam hati mereka. Tetapi manusia tidak dapat menyelami pekerjaan yang dilakukan Allah dari awal sampai akhir”* Ayat ini merupakan ayat yang selalu menjadi penguat saya, Ayat ini menjadi pengingat bahwa setiap perjuangan dan setiap usaha yang saya lakukan tidak akan sia-sia, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement* Dan Retensi Karyawan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Yen’s Delight Coffe Pastry & Resto*”** dengan menggunakan metode kuantitatif.

Teruntuk Orangtua tercinta dan saya kasihi, Bapak Liban Jalung dan Ibu Eva Herlina serta kedua adik saya Feronica Putri Dwi Meisa dan Felix Aprillio. Penulis menyampaikan terima kasih sebesar-sebesarannya atas doa, dukungan moral dan materi, pengorbanan serta kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan sebagai salah satu persyaratan gelar Sarjana Strata 1 Diprogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bisnis.

Penulis menyadari penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tidak akan berhasil terwujud apabila tanpa bantuan dan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini saya menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Husaini Usman,M.Pd.,M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr.M.Astri Yulidar Abbas,SE.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Erni Setiawati, SE., ME selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Dian Irma Aprianti,S.IP.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak Dr. Suyanto, SE, M.Si selaku dosen pembimbing utama saya yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan, bimbingan dan motivasi dalam pengerjaan Skripsi ini.
6. Bapak Eko Ravi Pratama,SE.,M.M selaku dosen pembimbing kedua saya yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan, bimbingan dan motivasi dalam pengerjaan Skripsi ini.

7. Seluruh Dosen & Staff Fakultas Ekonomi Khususnya Jurusan Manajemen yang telah banyak membantu dalam aktivitas penulisan Skripsi serta semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat disebut satu persatu.
8. *Yen's Delight Coffee Pastry & Resto* atas kesediaannya menjadi objek penelitian dalam penyusunan proposal ini. Dukungan serta keterbukaan dari seluruh pihak di *Yen's Delight* sangat membantu kelancaran proses penelitian.
9. Kepada teman-teman rantauan saya terkasih Florentina Elsa Putri, Yeni Via Tiara, Neta Prismalia, Sherly Yakob, Desi Nasrani Edison, Christian Febrizio Valentino, M.Rezan Renaldi, Andreas Ariyan Friski, Mikael Ezra, Natasya dan M.Ammar Ryan Baroa'h serta teman teman yang tidak dapat disebut satu persatu terima kasih telah menjadi teman seperjuangan saya selama masa perkuliahan dan memberi dukungan, semangat, kebersamaan dan bantuan dalam pengerjaan Skripsi ini.

Saya menyadari bahwa penulisan pada tugas penelitian Skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saya mohon kritik dan saran yang membangun guna perbaikan dimasa yang akan datang. Saya berhaap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Samarinda. 09 April 2025

Friscilla Shinta Bella

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGUJI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II DASAR TEORI	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Landasan Teori	15
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.2 Pengertian Manajemen	19
2.2.3 Teori Pertukaran Sosial (<i>Social Exchange Theory</i>)	20
2.2.4 <i>Employee Engagment</i>	22
2.2.5 Retensi Karyawan	24
2.2.6 Kepuasan Kerja.....	28
2.2.7 Kinerja Karyawan	31
2.3 Model Konseptual	34
2.4 Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Metodologi Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional Variabel	37
3.3 Populasi.....	39
3.4 Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Alat Analisis Data.....	43
3.5.1 Uji Instrumen	43
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.3 Analisis Linear Berganda.....	46
3.6 Alat Uji Hipotesis	47
3.6.1 Koefisien Korelasi (R).....	47
3.6.2 Koefisien Determinasi (R ²)	48
3.6.3 Uji F Simultan.....	49
3.6.4 Uji T Parsial.....	49
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	51
4.1 Gambaran Umum Yen's Delight Coffe Pastry & Resto.....	51
4.1.1 Visi Misi	52
4.1.2 Struktur Organisasi	53
4.1.3 Lokasi	55
4.2 Gambaran Obyek Yang Di Teliti.....	55
4.2.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden	56
BAB V ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
5.1 Data Hasil Penelitian	60
5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis	70
5.2.1 Uji Instrumen	70
5.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	73
5.2.3 Uji Linearitas	76
5.2.4 Analisis Linear Berganda.....	79
5.2.5 Koefisien Korelasi (R).....	81
5.2.6 Koefisien Determinasi	82
5.3 Uji Hipotesis	83
5.3.1 Uji F Simultan.....	83
5.3.2 Uji T Parsial.....	84

5.4 Pembahasan Hasil Analisis Dan Hipotesis	87
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	91
6.1 Kesimpulan	91
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Keluar Masuk Karyawan Tahun 2024	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3. 2 Interval Uji Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 3. 3 Uji Koefisien Korelasi	48
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pola Shift Kerja	59
Tabel 5. 1 <i>Employee Engagement</i> (X1).....	61
Tabel 5. 2 Retensi Karyawan (X2)	63
Tabel 5. 3 Kepuasan Kerja (X3)	66
Tabel 5. 4 Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 5. 7 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 5. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 5. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 5. 10 Hasil Uji Linearitas X1 Terhadap Y	77
Tabel 5. 11 Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y	77
Tabel 5. 12 Hasil Uji Linearitas X3 Terhadap Y	78
Tabel 5. 13 Hasil Analisis Linear Berganda	79
Tabel 5. 14 Koefisien Korelasi (R).....	81
Tabel 5. 15 Koefisien Determinasi	82
Tabel 5. 16 Hasil Uji F	83
Tabel 5. 17 Hasil Uji T	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konseptual.....	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i>	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	98
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian	105
Lampiran 3 : Dokumentasi Wawancara.....	106
Lampiran 4 : Dokumentasi Penyebaran Kuesioner	107
Lampiran 5 : Sejarah Singkat Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i>	108
Lampiran 6 : Tabulasi Data Kuesioner	111
Lampiran 7 : Data Uji Hasil Validitas	115
Lampiran 8 : Tabel r 0,05	118
Lampiran 9 : Uji Reliabilitas	119
Lampiran 10 : Tabel F 0,05 (3).....	120
Lampiran 11 : Tabel T 0,05	121

ABSTRAK

Friscilla Shinta Bella, *Pengaruh Employee Engagement Dan Retensi Karyawan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yen's Delight Coffe Pastry & Resto*. Dengan Dosen Pembimbing I Bapak Dr.Suyanto, SE, M.Si Dan Dosen Pembimbing II, Bapak Eko Ravi Pratama,SE.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement*, Retensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yen's Delight Coffee Pastry & Resto. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk melihat pengaruh simultan dan uji t untuk melihat pengaruh parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen (*Employee Engagement*, Retensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar $16,107 > Ftabel 2,84$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Namun secara parsial, hanya Kepuasan Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Thitung sebesar $3,099 > Ttabel 2,021$ dan signifikansi $0,004$. Sementara itu, *Employee Engagement* (Thitung $1,726$; sig. $0,092$) dan Retensi Karyawan (Thitung $-0,616$; sig. $0,541$) tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi nyata dalam mendorong kinerja karyawan, sedangkan *Employee Engagement* dan Retensi Karyawan perlu strategi pengelolaan lebih lanjut untuk dapat memberikan dampak yang signifikan

Kata Kunci: *employee engagement*, retensi karyawan, kepuasan kerja, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, khususnya di industri kuliner dan jasa, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif merupakan elemen krusial yang dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. SDM tidak hanya berperan dalam proses produksi, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam menciptakan budaya organisasi, memberikan layanan terbaik, dan mempertahankan kualitas usaha secara berkelanjutan. Sumber Daya Manusia memiliki banyak aspek yaitu fisik, psikologis, emosional, dan sosial. Kinerja SDM dalam keseharian sangat dipengaruhi oleh seberapa besar mereka merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan, termasuk dalam aspek keterlibatan kerja (*employee engagement*), retensi, kepuasan kerja, hingga kinerja.

Yen's Delight *Coffe Pastry & Resto* merupakan salah satu pelaku usaha kuliner yang berkembang pesat di Kota Samarinda. Didirikan pada tahun 2012 sebagai sebuah kedai kecil dengan hanya empat meja makan dan satu karyawan, restoran ini telah berkembang pesat, kini memperkerjakan lebih dari 44 karyawan dan menyajikan menu variative dari *Chinese Food*, masakan Nusantara, hingga *Japanese Food*. Wawancara yang dilakukan kepada Mas Dodi selaku staff administrasi Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*. Keberagaman menu ini diharapkan dapat memenuhi selera pelanggan yang semakin banyak memilih

restoran berdasarkan variasi menu yang ditawarkan. Pendekatan ini terbukti berhasil menarik lebih banyak pelanggan, tidak hanya dari kalangan lokal, tetapi juga wisatawan yang berkunjung ke Samarinda. Kesuksesan ekspansi ini mencerminkan kemampuan manajemen dalam menjawab kebutuhan pasar. Dengan konsep yang terus berkembang, Yen's Delight terus berupaya untuk menjaga kualitas dan cita rasa produk yang disajikan, serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang mencerminkan kontribusi terhadap tujuan organisasi baik dalam pelayanan, produktivitas, maupun efisiensi kerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan, kepuasan, dan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Industri kuliner sangat bergantung pada kinerja langsung karyawan dalam berinteraksi langsung dengan pelanggan.

Tabel 1. 1

Data Keluar Masuk Karyawan Tahun 2024

DATA KELUAR MASUK KARYAWAN					
BULAN	MASUK		KELUAR		KET
	NAMA	DIVISI	NAMA	DIVISI	
FEBRUARI	Nur Anisa	Waiter	Sulasmi Wati	Waiter	Resign (Magang)
	Rizky Adi Handayani	Waiter	Nanang Sunandi	Nusantara	Resign
MARET	Dimas Dwi Putra	Nusantara	Rudi Supriyanto	Chinese	Resign
	Silvia Dewi Sakinah	Waiter	Dhina Syafina	Waiter	Resign
	Sikati	Canteen	Ismail	Cleaning Service	Resign
	Wulandari	Cashier			

MEI			M. Panglima Bagus	Barista	Resign
JUNI	Septi	Waiter	Septi	Waiter	Resign
	Aprilia Putri Ardahani	Cashier	Zailani M. Noor	Ga	Resign
	Amelia Faulina	Cashier	Wulandari	Cashier	Resign
	Agus	Wakar	Anwar	Wakar	Resign
	Sulasmi Wati	Waiter	Nur Anisa	Waiter	Resign
			Silvia Dewi Sakinah	Cashier	Resign
AGUSTUS			Rizky Adi Handayani	Waiter	Resign
			Sikati	Canteen	Resign
SEPTEMBER	Muhammad Rahmatullah	Nusantara			
	Fika Setia Wulandari	Ga			
	Fitria Rizky N.A	Waiter			
OKTOBER			Mahesa Lintang	Barista	Resign

Sumber Data : Manajer *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto*

Berdasarkan data keluar masuk karyawan pada periode Februari hingga Oktober 2024, ditemukan bahwa tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi, bahkan terdapat beberapa kasus karyawan yang keluar dan masuk dalam periode yang berdekatan, serta karyawan yang keluar pada bulan yang sama dengan bulan perekrutannya. Hal ini menunjukkan adanya indikasi lemahnya *employee engagement*, kepuasan kerja yang rendah, serta retensi yang belum optimal.

Employee engagement adalah keterlibatan emosional dan psikologis karyawan dalam pekerjaan. Karyawan yang terlibat memiliki komitmen, semangat kerja, dan loyalitas serta akan menunjukkan keinginan untuk melayani pelanggan, menjaga kualitas kerja yang sama, dan bersedia bekerja di luar tugas pokok untuk

mencapai tujuan bersama organisasi. Berdasarkan observasi terdapat perilaku kerja karyawan yang menunjukkan semangat, tetapi juga ditemukan kasus keluar-masuk kerja dalam waktu berdekatan (data tabel 1.1). Penelitian sebelumnya banyak mengkaji *employee engagement* secara terpisah belum mengaitkannya dengan data turnover sehingga relevansi praktisnya belum tergambarkan secara nyata pada bisnis F&B skala menengah seperti Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

Kemampuan suatu bisnis untuk mempertahankan tenaga kerjanya dikenal sebagai retensi karyawan. Retensi yang efektif yaitu menjaga kualitas layanan, menurunkan biaya perekrutan, dan menjaga kestabilan tim. Karyawan yang sudah lama bekerja biasanya memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih baik tentang proses kerja, preferensi pelanggan, dan standar layanan. Ini memungkinkan mereka bekerja lebih efisien, memberikan layanan yang konsisten, dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ade Suryanata selaku pihak manajemen dari Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*, pada Kamis 13 Juli 2025 pukul 14.30 WITA, diketahui bahwa perusahaan memandang pentingnya peran karyawan inti yang memiliki kontribusi besar terhadap operasional dan pencapaian target bisnis. Karyawan-karyawan ini dikenal dengan istilah "*motor perusahaan*" dan umumnya menunjukkan kinerja yang tinggi, loyalitas kuat, serta berperan besar dalam mendukung produktivitas tim. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan menerapkan strategi retensi secara selektif, seperti melakukan sesi konseling, menggali alasan di balik pengunduran diri, serta

menidentifikasi permasalahan yang dihadapi guna mencari solusi terbaik bersama. Pendekatan ini bertujuan menjaga stabilitas tenaga kerja kunci di perusahaan. Sementara itu, bagi karyawan non-inti, perusahaan tetap berusaha memberikan perhatian dengan memastikan bahwa keputusan *resign* telah dipikirkan secara matang agar tidak berdampak negatif terhadap kondisi ketenagakerjaan khususnya di kota Samarinda.

Hal ini mencerminkan strategi retensi yang berbasis kontribusi dan nilai peran karyawan dalam struktur organisasi. Meskipun demikian, terdapat beberapa karyawan yang keluar di bulan perekrutan yang sama atau keluar-masuk dalam waktu dekat menandakan retensi di *Yen's Delight Coffe & Resto* belum optimal. Sebagian penelitian membahas retensi secara umum, namun belum banyak yang mengaitkannya dengan turnover di sektor *caffé* yang kompetitif dan bersifat padat karya.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan senang dan nyaman terhadap pekerjaan, yang berdampak pada motivasi, produktivitas dan kinerja karyawan di *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto*. Karyawan yang puas cenderung lebih bertanggung jawab dan loyal, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan absensi atau turnover. Kepuasan kerja sangat penting untuk menyediakan layanan yang ramah, cepat, dan berkualitas dalam industri makanan dan minuman, di mana pelayanan langsung kepada pelanggan sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Karena mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang layak, dan kesempatan pengembangan karier, karyawan *Yen's Delight* akan lebih

fokus, teliti, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Banyak studi mengkaji kepuasan kerja secara individual, tapi belum menyertakan analisis secara bersamaan antara *employee engagement* dan retensi terhadap kinerja.

Yen's *Delight Coffee Pastry & Resto* sebagai objek penelitian dipilih karena perusahaan ini memiliki dinamika tenaga kerja yang cukup tinggi, serta menempatkan pelayanan pelanggan sebagai fokus utama dalam kegiatan operasionalnya. Dengan demikian, pengelolaan karyawan yang efektif sangat diperlukan agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana pengaruh *employee engagement*, retensi karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui data numerik. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menganalisis seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta memberikan rekomendasi yang berbasis data untuk pengambilan keputusan manajerial. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan masukan praktis bagi pihak manajemen Yen's *Delight Coffee Pastry & Resto* dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi yang lebih terarah dan efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis “**Pengaruh *Employee Engagement***

Dan Retensi Karyawan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yen's *Delight Coffee Pastry & Resto*".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian yang dikemukakan dilatar belakang masalah diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Employee Engagement* dan Retensi Karyawan serta Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*?
3. Apakah Retensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis hanya membatasi masalah yang berkaitan dengan *Employee Engagment* dan Retensi Karyawan serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto* pada tahun 2025.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Employee engagement* dan Retensi Karyawan serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagment* terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Retensi terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana *employee engagement* dan retensi karyawan serta kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen kinerja dan organisasi, terutama di industry kuliner seperti Yen's *Delight Coffe Pastry Resto*.

2. Kegunaan Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

a) Bagi Penulis

Menambah wawasan untuk memperdalam pengetahuan teoritis dalam mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia juga sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

b) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi manajemen *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* mengenai pentingnya *employee engagement* dan retensi karyawan serta kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan atau strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapat gambaran singkat mengenai bagian-bagian yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka penulis mengungkapkan penguraiannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan, tujuan dan manfaat penelitian. Metode serta sistematika penelitian.

BAB II : DASAR TEORI

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian tersebut.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

Pada Bab ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama memberikan gambaran umum tentang perusahaan, menjelaskan struktur organisasi, kegiatan, dan hal-hal yang berkaitan dengan pembahasan skripsi. Bagian kedua menjelaskan obyek yang diteliti didalam perusahaan tersebut.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini terdiri dari tiga bagian yang memberikan penjelasan lebih lanjut tentang analisis data yang berfokus pada variabel penelitian yang dilakukan analisis pengujian hipotesis dan diskusi tentang hasil analisis data dan pengujian hipotesis. Selain itu, bab ini harus menjawab masalah atau tujuan skripsi secara ilmiah.

Pertama, analisis data hasil penelitian menyajikan semua temuan penelitian dan alat yang digunakan dalam Bab III. Metode atau alat ini tidak dibahas secara rinci, karena detail perhitungan dimasukkan ke dalam lampiran.

Kedua, bagian ini yaitu pengujian hipotesis yang memaparkan hasil uji hipotesis sesuai dengan metode pengujian yang telah dijelaskan pada Bab III.

Ketiga, pada bagian ini yaitu pembahasan hasil penelitian, yang merupakan interpretasi dari hasil analisis dan pengujian hipotesis. Pada bagian ini dijelaskan makna dari temuan penelitian, dilakukan perbandingan dengan teori maupun penelitian terdahulu, serta dijelaskan apakah hipotesis diterima atau ditolak, tanpa mengulang kembali proses analisis data secara detail.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini terdiri dari dua bagian utama yang disajikan secara terpisah, yaitu kesimpulan dan saran.

Bagian kesimpulan berisi uraian singkat dan jelas yang merupakan jawaban atas permasalahan penelitian dan hipotesis yang diajukan. Kesimpulan diambil dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dengan menonjolkan temuan penting penelitian.

Bagian saran berisi rekomendasi yang diberikan penulis berdasarkan hasil kesimpulan, ditunjukkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti perusahaan, praktisi, maupun peneliti selanjutnya. Saran ini bersifat aplikatif dan dapat menjadi arahan untuk penelitian berikutnya.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan bauran Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian tersebut antara lain:

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Sari et al., (2020) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran)”	1. Persamaan pada penelitian terdahulu adalah variabel X1 dan X2 pada penelitian ini sama dengan penelitian penulis yaitu meneliti kepuasan kerja dan <i>employee engagement</i> sebagai variabel Independen. 2. Pada penelitian terdahulu dan penulis sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. 3. Persamaan dalam penelitian	1. Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu penelitian penulis memasukkan variabel retensi karyawan sebagai X3 sedangkan penelitian terdahulu tidak. 2. Perbedaan penelitian terdahulu yaitu tidak meneliti kinerja karyawan secara langsung,	1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di kedua lokasi. 2. Di TMII, kepuasan kerja juga memengaruhi <i>employee engagement</i> . Namun, <i>employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan

		<p>terdahulu dengan penulis sama-sama dilakukan pada industri restoran yang memiliki permasalahan SDM (retensi/kinerja).</p>	<p>melainkan turnover intention sebagai variabel Dependen dan penelitian terdahulu ini menggunakan teknik SEM-PLS. 3. Objek penelitian dilakukan di dua lokasi berbeda (Restoran Karimata cabang TMII dan Sentul) dan dilakukan perbandingan antar lokasi sedangkan penulis disatu lokasi yaitu Yen's Delight Coffe Pastry & Resto.</p>	<p>terhadap turnover intention. 3. Di cabang Sentul, <i>employee engagement</i> juga tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan keterikatan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor non-struktural seperti hubungan dengan pemilik.</p>
2.	<p>Zahroh & Khasanah, (2024) <i>"Pengaruh Work Life Balance, Work Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mustikara Café & Resto Gresik"</i></p>	<p>1. Persamaan pada penelitian terdahulu ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel Dependen, dan kinerja karyawan sebagai variabel</p>	<p>1. Perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu tidak menyertakan variabel Retensi karyawan yang menjadi pembaharuan dalam penelitian</p>	<p>1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Work engagement dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan work life balance tidak berpengaruh</p>

		<p>Independen.</p> <p>2. Sama-sama meneliti dalam industri jasa sektor restoran.</p> <p>3. Menggunakan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>penulis.</p> <p>2. Perbedaan penelitian terdahulu ini menambahkan variabel <i>Work life balance</i> sebagai variabel X1 yang tidak digunakan penelitian penulis.</p> <p>3. Objek penelitian terdahulu ini yaitu Mustikara <i>Café & Resto</i> Gresik.</p> <p>4. jumlah responden lebih banyak yaitu 52 karyawan tetap dan menggunakan model SEM (dengan WarpPLS).</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun penting secara teori.</p> <p>2. Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa dalam konteks dengan jam kerja tinggi, <i>work life balance</i> tidak terlalu mempengaruhi performa langsung.</p>
3.	<p>Fadhilah, (2024) <i>“Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Fore Coffee Malang)”</i></p>	<p>1. Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti <i>employee engagement</i>, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam</p>	<p>1. Perbedaan pada penelitian terdahulu ini tidak memasukkan Retensi Karyawan seperti penelitian penulis sebagai variabel</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi</p>

		sektor <i>caffe/resto</i> . 2. Persamaan dalam penelitian terdahulu ini sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.	independent, melainkan menggunakan variabel Budaya Organisasi. 2. Perbedaan penelitian terdahulu yaitu variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian penulis sebagai variabel independent. 3. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian ini yaitu PT. Fore <i>Coffe</i> Malang dengan jumlah responden 42 orang.	hubungan tersebut secara positif sebagai variabel <i>intervening</i> . 2. Variabel Budaya organisasi juga memberikan kontribusi terhadap keterlibatan karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.
--	--	--	---	---

Sumber : Diolah Penulis, 2025

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Gary Dessler (2013) MSDM didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2021:4) dalam buku Teori dan konsep manajemen sumber daya manusia, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dessler (2017:3)

“mendefinisikan MSDM sebagai proses untuk memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, Kesehatan dan keselamatan, dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dessler menekankan pentingnya peran MSDM dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusianya.”

Menurut Armstrong (2009:4) dalam bukunya “*A Handbook of Human Resource Management Practice*” mendefinisikan MSDM adalah pendekatan strategis, terintegrasi, dan koheren terhadap pekerjaan, pengembangan, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (2022:10) dalam buku manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam buku Sumber Daya Manusia, Ansory (2018:60) Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan yakni, (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam

jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas). Tujuan-tujuan MSDM dari empat tujuan inti, yaitu:

1. Tujuan Organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumberdaya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumberdaya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumberdaya manusia.
2. Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumberdaya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumberdaya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial, ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumberdayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.
4. Tujuan Personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus

dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2.2 Pengertian Manajemen

Menurut Robbins dan Judge (2013) manajemen sebagai proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya tentang pengelolaan tetapi juga tentang pencapaian hasil.

Manajemen bersumber dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang memiliki arti mengelola, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Manajemen adalah sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama dengan sumber daya yang dimiliki organisasi. Menurut Terry (2010:16), manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam bukunya *The principles of management*.

Manajemen menurut Athoillah (2010) mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam

mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing – masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya.

2.2.2.1 Fungsi Manajemen

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Ansory (2018:39) Fungsi Manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pelaksanaan (*Actuating*)
4. Pengawasan/Pengendalian (*Controlling*)
5. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

2.2.3 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) merupakan teori yang dikembangkan oleh Blau (1964:14) yaitu menjelaskan bahwa interaksi sosial antar kehidupan bermasyarakat termasuk dalam organisasi berlangsung melalui proses pertukaran yang bersifat sukarela. Individu bertindak untuk mendapatkan imbalan dari orang lain, baik dalam bentuk material maupun non material, seperti penghargaan, pengakuan, atau loyalitas.

Ketika salah satu pihak memiliki kontrol atas sumber daya yang bernilai, maka akan terjadi ketergantungan yang menciptakan kekuasaan dalam hubungan

sosial tersebut. Pertukaran yang tidak seimbang ini menjadi dasar terbentuknya struktur sosial dan organisasi.

Dalam konteks *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan perusahaan, di mana karyawan memberikan kontribusi seperti kinerja, kesetiaan, dan waktu, dan perusahaan memberikan imbalan seperti gaji, pengakuan, pengembangan karir, dan rasa aman. Ketika pertukaran ini dianggap adil dan saling menguntungkan, karyawan akan memiliki sikap positif terhadap organisasi.

Social Exchange Theory (Teori Pertukaran Sosial) digunakan sebagai *grand theory* dalam penelitian ini untuk menjelaskan fenomena di *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto*. Faktor-faktor seperti *employee engagement*, retensi karyawan, dan kepuasan kerja dapat dipahami sebagai hasil pertukaran sosial yang terjadi antara manajemen dan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mereka memberikan fasilitas, perhatian, dan penghargaan, maka karyawan cenderung membalas dengan kinerja yang lebih baik dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Social Exchange Theory (Teori Pertukaran Social) memberikan dasar pemahaman bahwa kualitas hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Semakin tinggi persepsi karyawan tentang keadilan dan manfaat dalam hubungan tersebut, semakin tinggi keterlibatan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan, penolakan dan

penurunan produktivitas akan muncul dalam situasi di mana pertukaran dianggap tidak seimbang.

2.2.4 Employee Engagment

2.2.4.1 Pengertian *Employee Engagement*

Robinson (2004:9) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, dalam konsep *employee engagement*, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

Menurut Benthall (2001) dalam Mujiasih (2015:41)

"Menyampaikan bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja."

Menurut Hughes (2008:743),

"Mengatakan bahwa *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah discretionary effort dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi dimana tempat dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan."

Menurut Gibbons (2006:5) dalam Hughes (2006:749)

"*Employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang pada gilirannya

mempengaruhi mereka untuk memberikan upaya tambahan secara sukarela dalam pekerjaannya.”

Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan, teori-teori ini menegaskan bahwa *employee engagement* adalah konsep multidimensional yang mencakup hubungan emosional, intelektual, dan perilaku karyawan terhadap organisasi, pekerjaan, serta elemen pendukung di tempat kerja. Konsep ini juga mencakup aspek loyalitas dan advokasi yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.2.4.2 Indikator *Employee Engagement*

Robinson (2004:17) Indikator keterlibatan dapat digunakan untuk memberikan ukuran tunggal mengenai tingkat keterlibatan di seluruh organisasi. Namun, kekuatan sesungguhnya terletak pada kemampuannya yang memberi organisasi untuk membandingkan satu kelompok dengan kelompok lainnya, serta melihat tren dari waktu ke waktu.

Indikator keterlibatan digunakan untuk melihat apakah tingkat keterlibatan memiliki hubungan dengan hal-hal berikut:

- a. Karakteristik biografis : jenis kelamin, etnisitas, kelompok usia, memiliki disabilitas/kondisi medis yang memerlukan dukungan di tempat kerja, memiliki tanggung jawab merawat anak atau orang dewasa.
- b. Karakteristik pekerjaan : kelompok pekerjaan (misalnya, menjadi perawat, dokter, manajer senior, teknisi, dll.), kelompok lama bekerja, memiliki kontrak penuh/paruh waktu, pola kerja (shift, rotasi, hari kerja).
- c. Pengalaman di tempat kerja : kecelakaan, pelecehan, menerima penilaian kinerja, memiliki rencana pengembangan pribadi.

2.2.5 Retensi Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Retensi Karyawan

Mathis (2006:126) dalam Nasir et al., (2020:65) Retensi karyawan adalah suatu upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap berada di dalam organisasi yang bertujuan untuk membantu mencapai target organisasi secara maksimal.

Johnsen (2010) dalam Nasir et al., (2020:66) dalam Retensi Karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama.

Droege (2003:53) dalam Nasir et al., (2020:66) berpendapat bahwa retensi karyawan adalah proses dimana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode waktu maksimum atau sampai selesainya proyek.

Luthans (2011:125) Retensi karyawan adalah proses di mana karyawan didorong untuk tetap bersama organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai dengan diselesaikannya proyek, yang bermanfaat bagi perusahaan serta karyawan.

Menurut Mitchell et al. (2001) dalam (Holmes et al., 2013) *Job Embeddedness* adalah perpaduan kekuatan faktor yang membuat seseorang terikat secara psikologis dan sosial, sehingga karyawan bertahan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya :

1. Koneksi (*Link*), hubungan formal/informal dengan rekan, atasan (*on-the-job*) dan keluarga atau komunitas (*off-the-job*).

2. Kesesuaian (*Fit*), kecocokan nilai, tujuan, dan keterampilan dengan tuntutan organisasi dan lingkungan.
3. Pengororbanan (*Sacrifice*), persepsi atas kerugian yang akan dialami jika meninggalkan (kehilangan fasilitas, relasi, status).

Secara keseluruhan, teori-teori tersebut menunjukkan bahwa retensi karyawan merupakan upaya strategis perusahaan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu panjang demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Teori *job embeddedness* memperkuat pemahaman ini dengan menekankan bahwa keputusan karyawan untuk tetap bertahan dipengaruhi oleh keterikatan sosial (*links*), kesesuaian nilai dan tujuan dengan organisasi (*fit*), serta persepsi kerugian yang akan dialami jika meninggalkan pekerjaan (*sacrifice*). Semakin kuat ketiga faktor tersebut, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan sehingga berdampak pada keberhasilan retensi, efisiensi operasional, dan stabilitas organisasi dalam jangka panjang.

2.2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan

Menurut Mathis (2006:129) dalam Nasir et al., (2020:68) terdapat beberapa faktor penentu retensi karyawan yaitu: komponen organisasi, peluang karir organisasional, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan. Berikut adalah faktor penentu retensi karyawan menurut :

1) Komponen Organisasi

Ada berbagai komponen organisasi yang berperan penting mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan tempat kerja.

Organisasi yang memiliki budaya dan nilai-nilai positif serta berbeda, cenderung mampu meningkatkan tingkat retensi karyawan. Selain itu, adanya ikatan kerja atau status karyawan yang jelas, peluang pengembangan karir yang terbuka, dan sistem penghargaan yang adil serta apresiatif turut memperkuat loyalitas karyawan. Strategi manajerial yang terencana, tujuan organisasi yang jelas, serta lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan berkelanjutan juga menjadi indikator penting dalam mempertahankan karyawan secara jangka Panjang.

2) Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan menjadi faktor dasar yang mempengaruhi retensi karyawan. Individu menghabiskan waktu yang cukup signifikan ditempat kerja, sehingga mereka berharap untuk bekerja dengan peralatan dan teknologi modern serta memiliki kondisi kerja yang baik.

3) Hubungan Karyawan

Faktor terakhir yang diketahui dapat memengaruhi retensi karyawan yaitu hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Dukungan supervisor/manajemen dan hubungan dengan rekan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Seorang supervisor dan manajemen yang membangun hubungan positif dan membantu retensi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif

2.2.5.3 Indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis (2008:86) terdapat beberapa pengukuran dan penilaian retensi karyawan yaitu:

1) Mengukur perputaran

Dalam sebuah organisasi angka perputaran dapat dihitung dengan cara yang berbeda. Rumus yang biasa digunakan untuk mengukur perputaran, yaitu presentase dari menbandingkan antara jumlah karyawan yang berhenti selama satu periode dengan jumlah total karyawan dipertengahan periode tersebut. Data perputaran karyawan dapat dikumpulkan dan dianalisis dengan melihat pekerjaan dan tingkat jabatan, unit kerja, alasan keluar, lamnya kerja, Pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja.

2) Memperkirakan Biaya

Memperkirakan biaya perputaran dengan mempertimbangkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya fasilitas, biaya produktivitas dan biaya pemberhentian.

3) Survei karyawan

Survei karyawan dapat digunakan untuk mendiagnosa bidang masalah tertentu. Jenis survei yang digunakan oleh banyak organisasi adalah survei sikap yang berfokus pada perasaan dan keyakinan para karyawan tentang pekerjaannya dan organisasi. Survei karyawan berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan data tentang cara para karyawan memandang pekerjaan, supervisor mereka, rekan kerja serta kebijakan dan praktik organisasional, survei ini dapat menjadi awal mula untuk mengurangi

peputaran dan meningkatkan retensi karyawan untuk periode yang lebih lama.

4) Wawancara keluar kerja

Wawancara keluar kerja adalah dimana individu diminta untuk menyebutkan alasan mereka meninggalkan organisasi.

2.2.6 Kepuasan Kerja

2.2.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Luthans (2011:141) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Robbins (2011:74),

“Kepuasan kerja merupakan yang menggambarkan perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif.”

Kotler (2009:139) dalam Busro (2018:102) Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

Secara keseluruhan, teori-teori ini mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika seseorang memiliki perasaan emosional positif tentang pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik atau material yang diperlukan

untuk bekerja, tetapi juga pengalaman psikologis yang berdampak pada kinerja seseorang dan hubungan sosial yang mereka miliki di tempat kerja. Kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan stabilitas organisasi.

2.2.6.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Herzberg (2008) dalam Busro (2018:110) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologi, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi: a) minat, b) ketentraman dalam bekerja, c) sikap terhadap kerja, dan d) bakat dan keterampilan.
2. Faktor social, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi: a) interaksi sesama karyawan, b) interaksi dengan atasan, c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisifisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: a) jenis pekerjaan, b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, c) perlengkapan kerja, d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan e) kondisi Kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: a) sistem dan besarnya gaji, b) jaminan sosial, c) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, d) promosi dan sebagainya.

2.2.6.3 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006:244) dalam Indrasari (2017:46) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Gaji*, berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
- b) *Pekerjaan itu sendiri*, pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
- c) *Promosi*, merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

- d) *Kelompok kerja.* teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja
- e) *Pengawasan.* gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai
- f) *Kelompok Kerja.* di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

2.2.7 Kinerja Karyawan

2.2.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, menurut Robbins (2002) dalam Chairunnisah et al., (2021:31) Menyatakan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Pangastuti (2008:28) dalam Chairunnisah et al., (2021:30) mengungkapkan bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditunjukkan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi.

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Indrasari (2017:50) buku Kepuasan dan Kinerja Karyawan menyatakan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara keseluruhan, teori-teori tentang kinerja karyawan ini menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya terukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas yang tercapai. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi proses kerja, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

2.2.7.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Mathis (2002) dalam Chairunnisah et al., (2021:31), individual performance dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu:

- a) Kemampuan Individu (*Individual Ability*), yang meliputi faktor bakat (*talent*), minat (*interests*) dan kepribadian (*personality*)
- b) Upaya yang Dikeluarkan (*Effort Expended*), meliputi (*motivation*), etos kerja (*work ethic*), kehadiran (*attendance*), dan desain pekerjaan (*job design*)
- c) Dukungan Organisasi (*Organizational support*), yang terdiri dari pembinaan dan pengembangan (*training and development*), alat dan

teknologi (*equipment and technology*), standar kinerja (*performance standards*), manajemen (*management*) dan rekan kerja (*CO-workers*).

2.2.7.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Chairunnisah et al., (2021:40) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

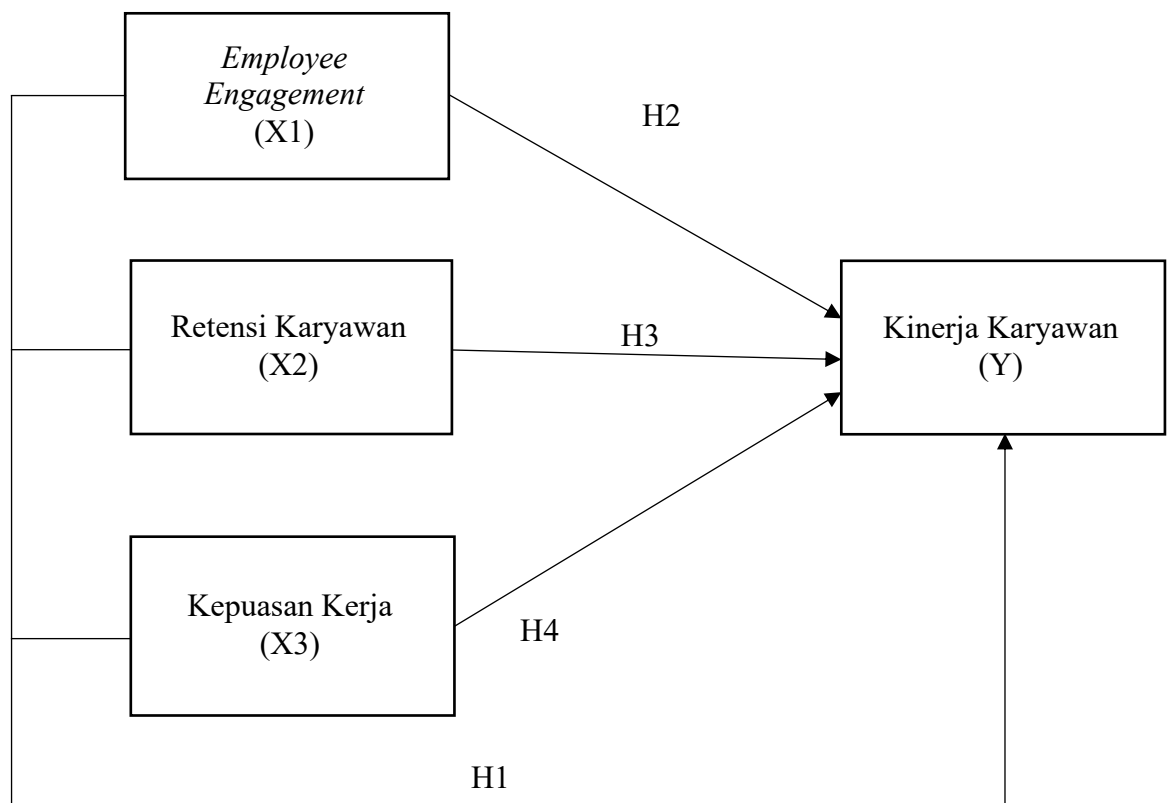
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja Sama

Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

2.3 Model Konseptual

Berdasarkan pada latar belakang masalah, rumusan masalah maka didapatkanlah model konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tentang “Pengaruh *Employee Engagement* dan Retensi Karyawan serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yen’s *Delight Coffe Pastry & Resto*”, maka hipotesis yang ditetapkan adalah :

Hipotesis Penelitian

1. H1 : *Employee Engagement* (X1) dan Retensi Karyawan (X2) serta Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. H2 : *Employee Engagement* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. H3 : Retensi Karyawan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. H4 : Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:2) mengemukakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban, atau merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yakni *employee engagement*, retensi karyawan serta kepuasan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di Yen's *Delight Pastry Coffe & Resto*. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka dan penggunaan statistik untuk menganalisisnya.

Metode ini digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan mengukur secara objektif hubungan antar variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan data dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Dalam penelitian ini, data terkait variabel *Employee Engagement*, dan Retensi Karyawan serta Kepuasan Kerja dikumpulkan melalui instrument berupa angket. Instrument yang sama juga digunakan untuk mengumpulkan data variabel lainnya.

Untuk pengumpulan data, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Penggunaan kuesioner ini memudahkan proses pengumpulan data yang efektif dan efisien dengan cakupan responden yang lebih luas. Responden diharapkan untuk memberikan jawaban atas sejumlah pernyataan yang telah disusun dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2023:146) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana responden akan menilai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan terkait *Employee Engagment*, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja mereka.

Kemudian data dari kuesioner dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melihat bagaimana pengaruh simultan dan parsial dari masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan. Regresi linier berganda juga akan membantu menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen. Analisis ini akan menjadi dasar untuk membuat kesimpulan tentang hubungan antara *Employee Engagment*, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Yen's Delight Pastry Coffe & Resto.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2023:158) Definisi operasional variabel adalah suatu definsi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definsi Operasional	Indikator
<i>Employee Engagement</i> (X1)	<i>Employee Engagement</i> adalah tingkat keterlibatan, komitmen, dan antusiasme karyawan Yen's Delight Pastry Coffe & Resto terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Biografis 2. Karakteristik pekerjaan 3. Pengalaman di tempat kerja
Retensi Karyawan (X2)	Retensi karyawan adalah upaya Yen's Delight Pastry Coffe & Resto dalam mempertahankan karyawan berkualitas agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang serta mengurangi tingkat turnover (pergantian karyawan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengukur perputaran (retensi) 2. Memperkirakan Biaya 3. Survei Karyawan 4. Wawancara keluar kerja
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan Yen's Delight Pastry Coffe & Resto terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Kelompok Kerja 4. Pengawasan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan Yen's Delight Pastry Coffe & Resto dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas Kerja 3. Tingkat Kehadiran 4. Kerjasama

3.3 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi perhatian peneliti.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja sebanyak 44 karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*. Populasi ini dipilih karena para karyawan merupakan objek yang relevan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu *Employee Engangment*, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.4 Sampel

Data dari pihak perusahaan akan digunakan guna untuk mengetahui jumlah total karyawan yang akan menjadi sasaran populasi pada penelitian ini, sampel penelitian diambil dari populasi dengan metode *Nonprobability Sampling* atau *Saturated Sampling* (Sampel Jenuh) menurut Sugiyono (2023:133) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 44 responden. Proses pengambilan sampel ini dilakukan untuk memastikan bahwa sampel yang dipilih adalah representatif dari

populasi dan dapat memberikan gambaran yang valid dan dapat diandalkan tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

Dengan menggunakan Teknik sampel jenuh, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan yang akurat tentang bagaimana *Employee Engagement* dan Retensi Karyawan serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner sebagai instrumen utama. Kuisisioner direncanakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu *employee engagement* dan retensi karyawan serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kuisisioner ini akan disebarakan kepada karyawan Yen's *Delight Pastry Coffe & Resto*. Proses pengumpulan data dimulai dengan menyebarkan kuisisioner secara tertutup kepada karyawan Restoran.

Dengan demikian, data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan memberikan hasil yang akurat dalam menganalisis pengaruh-pengaruh tersebut terhadap kinerja karyawan di Yen's *Delight Pastry Coffe & Resto*. Dengan menggunakan kuisisioner sebagai instrumen utama, penelitian ini dapat memperoleh data yang sistematis dan objektif, sehingga hasilnya dapat diinterpretasikan secara jelas dan generalisasi kepada populasi yang lebih luas.

Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh langsung dari *Yen's Delight Pastry Coffe & Resto*.

Data primer ini dikumpulkan melalui:

a. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* dengan cara mengamati langsung aktivitas perilaku karyawan. Observasi dilakukan untuk memperoleh data pendukung mengenai keterlibatan karyawan (*employee engagement*), kepuasan kerja, serta bagaimana interaksi antar karyawan dan dengan pelanggan memengaruhi kinerja mereka secara nyata. Melalui observasi ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola kerja, etos kerja, serta sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, yang tidak dapat sepenuhnya ditangkap melalui kuesioner.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana partisipan diberikan serangkaian pernyataan tertulis, unruk mendapatkan informasi yang relevan dan mendalam mengenai kondisi kinerja karyawan *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto*. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data dari responden yang berhubungan dengan *employee engagement* dan retensi karyawan serta kepuasan kerja. Pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner diukur menggunakan skala likert. Setiap pernyataan yang telah dibuat dengan bentuk pernyataan dengan opsi jawaban, dimana nilai pada skala likert berkisar antara 1 sampai 4, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Tabel 3. 2

Interval Uji Koefisien Korelasi

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain berupa data olahan. Data sekunder ini berupa jurnal atau buku baik dari perpustakaan ataupun dari internet. Data sekunder juga bisa

didapat dari data administrasi kantor yang tersedia pada Yen's *Delight Pastry Coffe & Resto* yang digunakan untuk memperkuat penelitian.

3.5 Alat Analisis Data

Dimana metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis linear berganda. Untuk memperoleh informasi, peneliti menggunakan perhitungan SPSS (*Standard Package for the Social Science*) yang bertujuan untuk melakukan perhitungan yang akurat dan tepat sehingga dapat memudahkan dalam pengolahannya, sehingga data yang diolah lebih cepat dan akurat.

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023:175) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Ghozali (2018:51), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusan uji validitas dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian uji validitas berdasarkan r hitung dan r tabel yaitu;

1. Apabila r hitung $>$ r tabel maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel maka tidak terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan tidak valid.

Selain itu, adapun kriteria pengujian uji validitas berdasarkan nilai sig 2-tailed yaitu:

1. Apabila nilai Sig (2-tailed) < 0.05 maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan valid.
2. Apabila nilai Sig (2-tailed) > 0.05 maka tidak terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan dan dinyatakan tidak valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan metode pengukuran yang menggunakan kuisioner penelitian sebagai indikator variabel. Pengujian reliabilitas juga dapat digunakan untuk menguji apakah data yang dicatat selama periode waktu tertentu konsisten satu sama lain ini dapat digunakan untuk menentukan keandalan atau kepercayaan pengukuran yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2023:176) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model menggunakan regresi untuk variabel independent dan dependen serta residual dalam model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2018:165) model regresi yang

baik mensyaratkn data residual berdistribusi normal, untuk mengetahui uji statistic dapat dilakukan menggunakan metode, yaitu:

1. Kolmogorov-Smirnov (K-S), digunakan untuk jumlah sampel lebih dari 50 responden.
2. Shapiro-Wilk, digunakan untuk jumlah sampel kurang dari 50 responden.

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan (Sig.) lebih besar 0.05, maka data dianggap berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan (Sig.) kurang dari 0.05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinertitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinertitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinertitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel independent.

2. Melalui korelasi antar variabel independent
 - a. Jika korelasi antar variabel independent > 0.90 , maka ada indikasi multikolinieritas tinggi.
 - b. Jika korelasi rendah tidak selalu berarti bebas multikolinieritas karena bisa terjadi efek kombinasi.
3. Melalui nilai Tolerance dan VIF
 - a. Jika nilai Tolerance < 0.10 , maka terjadi multikolinieritas.
 - b. Jika nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas.

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) mengatakan bahwa pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara yang dapat dilakukan untuk pengujian heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji glejser dan uji scatterplot. Pada uji glejser apabila variabel bebas memiliki nilai signifikan terhadap absolute residual diatas 0,05 maka heteroskedastisitas tidak timbul.

3.5.2.4 Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167) menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk menjamin bahwa spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan menerapkan uji linearitas, seseorang dapat memastikan apakah model empiris seharusnya berbentuk linear, kuadratik, atau kubik.

3.5.3 Analisis Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2023:213) Analisis regresi ini merupakan suatu solusi jika variabel yang dimiliki lebih dari satu, kemudian digunakan sebagai alat untuk

menganalisa seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan dari variabel tersebut terhadap variabel yang lain. Dimana persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *Employee Engagement*

X_2 = Retensi Karyawan

X_3 = Kepuasan Kerja

E = Error

3.6 Alat Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan bantuan *Software* pengolah data statistik, pengujian yang dilakukan terdiri dari koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji t (uji parsial), dan uji f (uji simultan).

3.6.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) merupakan Teknik statistic yang digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis ini biasanya digunakan agar peneliti mengetahui hubungan antar variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk menentukan tingkat hubungan maka digunakan pedoman korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Interval Uji Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Keterangan Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Tinggi
0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2023:248

3.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari semua variabel bebas yang diteliti dan variabel lain yang tidak diteliti terhadap variabel terikat. Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antar 0 dan 1.

3.6.3 Uji F Simultan

Salah satu teknik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji F. table ANOVA menunjukkan hasil uji F pada kolom signifikan dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan ($df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$, di mana k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat).

Uji F : Pengaruh *Employee Engagement* (X1), Retensi Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

H_0 = *Employee Engagement* (X1), Retensi Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

H_a = *Employee Engagement* (X1), Retensi Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Membandingkan hasil perhitungsn f dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai f hitung $>$ F table maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai f hitung $<$ F table maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.4 Uji T Parsial

Tujuan dari T-test adalah untuk membandingkan nilai estimasi dengan nilai hasil perhitungan statistic dengan tujuan untuk memastikan apakah variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh koefisien regresi variabel independent (X). Digunakan niali signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan $df = n-k-1$ untuk

pengujian, dan untuk mengetahui pengaruh T-test, nilai T-hitung terlebih dahulu harus dibandingkan dengan T-tabel.

1. Pengaruh *Employee Engagement* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = *Employee Engagement* (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

Ha = *Employee Engagement* (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

2. Pengaruh Retensi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Retensi Karyawan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

Ha = Retensi Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

3. Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

Ha = Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Yen's Delight Coffe Pastry & Resto

Yen's Delight Coffe Pastry & Resto Samarinda adalah sebuah usaha kuliner yang berfokus pada penyediaan makanan dan minuman dengan konsep restoran modern. Usaha didirikan pada tahun 2013 oleh pasangan suami istri, Bapak Roni dan Ibu Yeni Kusumawardan. Sebelum resmi dibuka sebagai restoran, tempat ini beroperasi sebagai kedai kecil pada tahun 2012 dengan hanya empat meja makan dan satu karyawan. Konsep awal dari usaha ini adalah untuk menyajikan masakan *Chinese Food*, yang menjadi daya tarik utama bagi pelanggan pada saat pembukaan.

Pembukaan *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* pada pertengahan Maret 2013 menandai langkah awal dari perjalanan Panjang yang penuh tantangan dan inovasi. Seiring berjalannya waktu, *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* mengalami perkembangan yang signifikan dalam hal menu dan layanan. Restoran ini beroperasi setiap hari mulai pukul 08.00 pagi hingga 23.00 malam WITA.

Dalam beberapa tahun setelah pembukaan, restoran ini tidak hanya menawarkan masakan *Chinese Food*, tetapi juga mulai memperkenalkan berbagai masakan khas Nusantara yang kaya akan cita rasa. Penambahan menu makanan Jepang juga dilakukan untuk memenuhi permintaan pelanggan yang semakin beragam. Perubahan ini menunjukkan kemampuan *Yen's Delight* untuk beradaptasi dengan tren kuliner yang terus berkembang dan selera masyarakat.

Sehingga mampu menarik perhatian pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan setia. Saat ini, berdedikasi, yang berkontribusi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Di bawah kepemimpinannya, *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* terus berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan dan variasi menu, serta beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pelanggan. Dengan pengalaman yang telah terakumulasi selama lebih dari satu dekade, diandalkan di wilayah tersebut, dengan tetap menjaga cita rasa dan kualitas yang menjadi ciri khasnya.

4.1.1 Visi Misi

1. Visi

Menjadi resorran dan caffe pilihan utama yang menghadirkan pangalaman kuliner berkualitas dengan cita rasa khas, susana nyaman, dan pelayanan terbaik.

2. Misi

1. Menyajikan makanan dan minuman berkualitas tinggi
2. Memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan profesional
3. Menciptakan suasana yang nyaman, hangat, dan estetik,
4. Mengembangkan inovasi menu secara berkelanjutan sesuai tren dan kebutuhan pelanggan tanpa meninggalkan ciri khas resto.
5. Mengutamakan kebersihan, keamanan, dan kesehatan produk sesuai standar kualitas dan regulasi.
6. Menciptakan tim yang solid dan profesional.

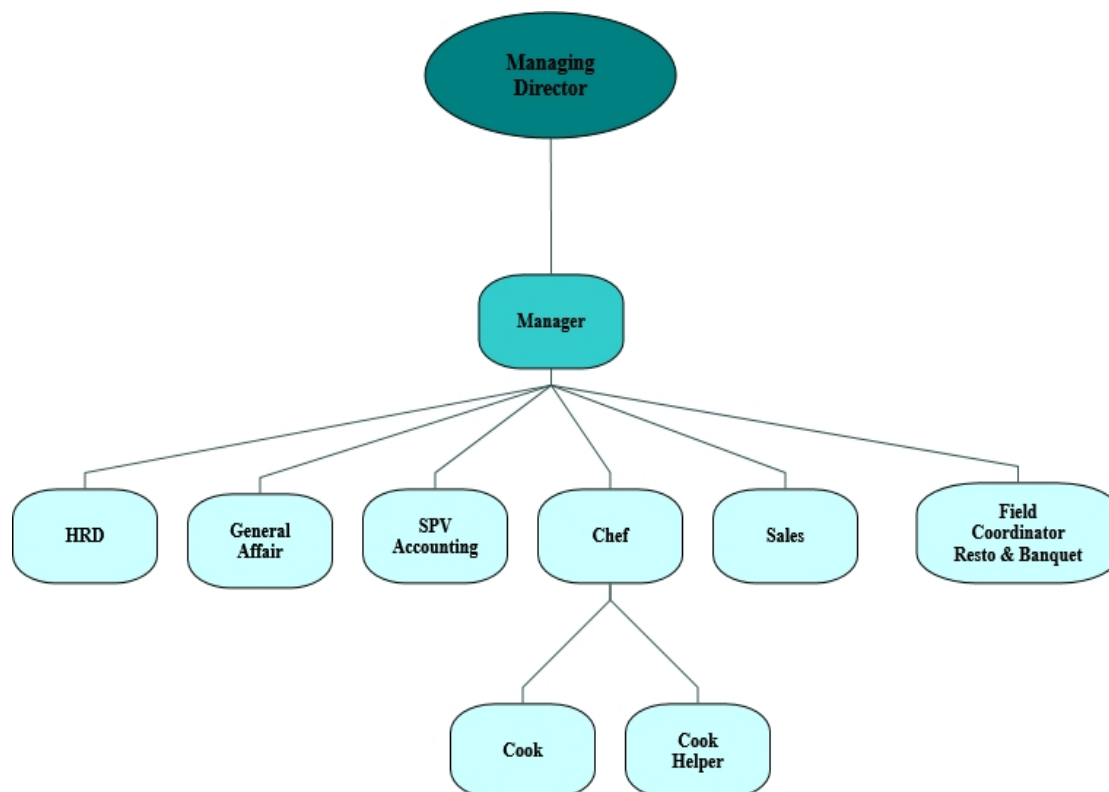
7. Menjalankan usaha secara berkelanjutan dengan memperhatikan kepuasan pelanggan, kesejahteraan karyawan, dan dampak positif bagi lingkungan sekitar.

4.1.2 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan tentu memiliki kebijakan sehingga objek di dalamnya yakni karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan benar sejalan dengan tujuan perusahaan. Struktur organisasi merupakan salah satu pondasi dasar perusahaan sehingga kegiatan operasional bergerak secara efektif, dengan wewenang serta tanggung jawab yang tertera dengan jelas.

Di *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* struktur organisasi disusun secara sistematis untuk memastikan pembagian kerja yang terarah dan koordinasi yang baik di antara setiap bagian. Setiap jabatan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional, mulai dari pengelolaan manajerial, keuangan, hingga pelayanan kepada konsumen. Dengan pembagian tugas yang jelas, setiap karyawan dapat menjalankan tanggung jawabnya sesuai bidang masing-masing, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Berikut merupakan bagan struktur organisasi *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* :

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Yen's Delight Coffe Pastry & Resto



Sumber : Yen's Delight Coffe Pastry & Resto

Yen's Delight Coffe Pastry & Resto mengadopsi model struktur organisasi hierarkis dengan spesialisasi fungsi yang terdefinisi secara jelas. Pada level strategis, *Managing Director* memiliki wewenang penuh dalam menentukan arah kebijakan perusahaan, memonitor perkembangan bisnis, serta melakukan penilaian menyeluruh terhadap kinerja organisasi. Tingkat manajerial diisi oleh *Manager* yang berfungsi sebagai meditor antara jajaran direksi dengan tim pelaksana, dibantu oleh tiga unit pendukung utama yaitu, Departemen HRD yang mengurus seluruh aspek pengelolaan SDM termasuk seleksi dan pengembangan kompetensi karyawan. *General Affair* yang menjamin kelancaran operasional

melalui penyediaan sarana prasana, serta *Supervisor Accounting* yang menyelenggarakan perencanaan fiscal dan akuntansi perusahaan.

Pada level implementasi, struktur organisasi terbagi menjadi dua lini utama. Lini produksi kuliner berada dibawah koordinasi *Chef* sebagai penanggung jawab utama proses pembuatan makanan, dibantu *Cook* yang melaksanakan proses memasak dan *Cook Helper* yang menangani persiapan bahan. Lini pelayanan terdiri dari tim pemasaran yang menangani penjualan produk dan *Field Coordinator* yang mengatur penyelenggaraan acara serta pelayanan konsumen. Pola pembagian tugas ini menciptakan system kerja yang sinergis dengan tetap mempertahankan kejelasan tanggung jawab masing-masing unit.

4.1.3 Lokasi

Yen's Delight Coffe Pastry & Resto berada di Jl. Ir. H. Juanda No. 6, Air Hitam, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124, Indonesia.

4.2 Gambaran Obyek Yang Di Teliti

Penelitian ini mengklasifikasi karakteristik responden penelitian berdasarkan tiga variabel demografis utama, yaitu jenis kelamin, masa kerja dan sistem shift kerja karyawan yang diterapkan pada karyawan *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* Samarinda. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang merupakan jawaban dari responden berjumlah 44 orang karyawan. Berikut merupakan gambaran profil responden yang terlibat dalam penelitian ini:

4.2.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto* Samarinda sebagai partisipan dengan total responden sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh karena jumlah populasi karyawan yang relative kecil dan memungkinkan untuk mencakup seluruh anggota populasi. Responden berasal dari berbagai divisi yang mencakup divisi dapur (*chef, cook, dan cook helper*), divisi pelayanan (*waitters dan kasir*), divisi manajemen (*hrd, general affair, dan supervisor accounting*), serta divisi pemasaran & event.

Berdasarkan analisis terhadap kuesioner yang telah disebarakan, peneliti memperoleh gambaran umum mengenai profil responden dari hasil pengisian kuesioner. Responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, dan pola shift kerja. Informasi karakteristik ni digunakan untuk mendukung interpretasi hasil penelitian, terutama untuk mengkonfirmasi pengaruh dari *employee engagement* dan retensi karyawan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks industry makanan dan minuman. Hasil dari pengolahan data dapat diuraikan sebagai berikut :

4.2.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	N	Frekuensi (%)
1	Laki-Laki	33	75.0
2	Perempuan	11	25.0
	Total	44	100%

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2025

Data yang tercantum dalam tabel 4.1 di atas mengindikasikan bahwa dari total 44 responden, terdapat 33 karyawan berjenis kelamin laki-laki mencakup (75.0%) dari keseluruhan dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang dengan presentase (25.0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi pada penelitian ini.

4.2.1.2 Masa Kerja

Penelitian yang dilakukana terhadap responden memperlihatkan data mengenai masa kerja dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Data Resonden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	N	Frekuensi (%)
1	2 bulan	1	2.3
2	3 bulan	1	2.3
3	4 bulan	2	4.5
4	5 bulan	2	4.5
5	6 bulan	2	4.5
6	9 bulan	1	2.3
7	1 tahun	11	25.0
8	2 tahun	6	13.6
9	3 tahun	7	15.9
10	4 tahun	3	6.8
11	5 tahun	2	4.5
12	8 tahun	2	4.5
13	11 tahun	2	4.5
14	12 tahun	1	2.3
15	13 tahun	1	2.3
Total		44	100%

Sumber : Diolah Oleh Penulis,2025

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari total 44 responden berdasarkan masa kerja di *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* memiliki masa kerja yang bervariasi, mulai dari 2 bulan hingga 13 tahun. Dari tabel tersebut, karyawan dengan masa kerja terbanyak adalah yang telah bekerja selama 1 tahun, dengan jumlah 11 orang (25.0%). Selanjutnya, karyawan dengan masa kerja 3 tahun menempati urutan kedua terbanyak dengan jumlah 7 orang (15.9%), diikuti oleh masa kerja 2 tahun sebanyak 6 orang (13.6%).

Di sisi lain, terdapat karyawan dengan masa kerja 4 tahun yang berjumlah 3 orang (6.8%), sementara yang telah bekerja selama 5 tahun, 8 tahun, serta 11 tahun masing-masing sebanyak 2 orang (4.5%). Selain itu, karyawan yang memiliki masa kerja 4 bulan, 5 bulan dan 6 bulan juga masing-masing berjumlah 2 orang (4.5%). Sementara itu, untuk masa kerja 2 bulan, 3 bulan, dan 9 bulan masing-masing terdapat 1 orang (2.3%). Karyawan yang telah bekerja dalam jangka yang lebih lama, yaitu 12 tahun dan 13 tahun masing-masing juga berjumlah 1 orang (2.3%). Hal ini menunjukkan adanya keberagaman dalam lama masa kerja di antara responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebaran masa kerja responden cukup merata, meskipun didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam masa kerja menengah, sementara sebagian kecil lainnya merupakan karyawan baru ataupun yang sudah lama bekerja di *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto*.

4.2.1.3 Pola Shift Kerja

Hasil yang diperoleh melalui jawaban responden menunjukkan data karyawan berhubungan dengan shift kerja karyawan dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pola Shift Kerja

No	Pola Shift Kerja	N	Frekuensi (%)
1	Pagi	20	45.5
2	Sore	24	54.5
	Total	44	100 %

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2025

Data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa reponden dari total 44 responden pada penelitian ini, mayoritas karyawan bekerja dengan pola shift kerja pagi yaitu sebanyak 20 orang (45.5%). Sementara itu, karyawan yang bekerja pada shift pagi berjumlah 24 orang (54.5%). Dalam kategori shift sore, peneliti juga mencakup karyawan yang bekerja pada pola shift kerja siang (*middle*), yaitu karyawan yang masuk pada jam 1 siang. Meskipun shift *middle* terjadi pada waktu-waktu tertentu, seperti saat ada reservasi besar, penggabungan ini dilakukan untuk menyederhanakan analisis dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pola pola shift kerja karyawan secara keseluruhan.

BAB V

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang diperoleh, pada penelitian ini menginterpretasikan tanggapan responden terhadap variabel bebas dan terikat yang diteliti melalui pendekatan deskriptif kuantitatif. Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *employee engagement* dan retensi karyawan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

Untuk memudahkan proses analisis, peneliti memanfaatkan perangkat lunak yaitu SPSS (*Standard Package for the Social Science*) versi 29, yang memungkinkan pengolahan data dengan berbagai metode statistik. Metode pemilihan ini didasarkan pada kesesuaian karakteristik dengan model penelitian yang melibatkan analisis hubungan antar variabel, termasuk regresi untuk mengidentifikasi pengaruh langsung antar variabel bebas dan terikat.

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 44 karyawan di Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*, dan hasilnya diolah untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis ini bertujuan untuk menyajikan wawasan yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk memberikan yang relevan bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi yang fokus pada keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di *Yen's Delight Coffe Pastry & Resto* serta pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

5.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menginterpretasikan dan menyajikan sebuah data. Dalam studi ini, data yang dianalisis merupakan rata-rata skor responden dari setiap variabel, yaitu *Employee Engagement*, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Pengukuran skor responden dilakukan menggunakan skala likert 4 poin, di mana kriteria skor tertinggi adalah 4 (sangat setuju) dan skor terendah adalah 1 (sangat tidak setuju) sebagai acuan utama. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk memahami distribusi tanggapan responden, mengidentifikasi kecenderungan respons dominan dan menyajikan gambaran umum setiap variabel sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut.

Pada penelitian ini hasil rekapitulasi dari kuesioner yang telah disebarakan akan dijelaskan secara rinci mengenai jawaban responden untuk setiap variabel independen dan dependen sebagai berikut.

Tabel 5. 1 *Employee Engagement (X1)*

<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)</i>		SS	S	TS	STS
1.	Manajer <i>Yen's Delight Coffe Pastry & Resto</i> memperlakukan saya secara adil tanpa memandang jenis kelamin	34	10	-	-
2.	Usia saya tidak menghambat peluang untuk berkembang	27	16	1	-
3.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan dari berbagai usia	24	20	-	-
4.	Saya merasa cocok dengan sistem shift	26	17	1	-

	kerja yang ada				
5.	Masa kerja membuat saya lebih bertanggung jawab	27	17	-	-
6.	Pengalaman saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja	18	25	-	-
7.	Manajer Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberi ruang untuk saya membagikan pengalaman kerja.	25	18	-	-

Sumber : Diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan pada tabel 5.1 hasil data dari 44 responden terhadap 7 pernyataan terkait variabel *employee engagement* (X1) menunjukkan bahwa rata-rata penilaian mayoritas responden memberikan penilaian yang positif, dengan banyak yang memilih pada skala sangat setuju dan setuju. Penilaian responden pada pernyataan pertama yang menyatakan Manajer memperlakukan saya secara adil tanpa memandang jenis kelamin sebanyak 34 responden menyatakan sangat setuju, sementara 10 responden lainnya setuju. Untuk pernyataan kedua yang menyatakan Usia saya tidak menghambat peluang untuk berkembang, terdapat 27 responden yang sangat setuju dan 16 responden yang setuju serta 1 responden yang tidak setuju.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga yang menyatakan Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan dari berbagai usia, sebanyak 24 responden sangat setuju dan 20 responden setuju, tanpa ada respon negatif. Pada pernyataan keempat yang menyatakan Saya merasa cocok dengan sistem shift kerja yang ada, tercatat 26 responden yang sangat setuju, 17 responden yang setuju, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan kelima, yang menyatakan, Masa kerja membuat saya lebih bertanggung jawab, sebanyak 27 responden menyatakan sangat setuju dan diikuti 17 responden yang setuju.

Pernyataan keenam yang menyatakan Pengalaman saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja, dijawab oleh 18 responden sangat setuju dan 25 responden setuju. Terakhir, pernyataan ketujuh yaitu Manajer memberi ruang untuk saya membagikan pengalaman kerja, mendapat respon 25 sangat setuju dan 18 setuju.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan di Yen's *Delight Coffe & Resto* merupakan karyawan yang *engaged*. Tingkat *employee engagement* di Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto* berada pada kategori sangat baik, yang mencerminkan adanya hubungan positif antara manajemen dan karyawan.

Tabel 5. 2 Retensi Karyawan (X2)

RETENSI KARYAWAN (X2)		SS	S	TS	STS
1.	Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberikan kepastian status kerja yang jelas seperti (<i>probation, daily worker/part-time</i> , dan PKWT/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).	23	19	1	1
2.	Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberikan pelatihan (<i>training</i>) yang bermanfaat untuk pengembangan keterampilan saya.	17	27	-	-
3.	Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberikan evaluasi kinerja yang adil sebelum menaikkan status karyawan menjadi kontrak (PKWT/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).	18	23	3	-
4.	Survei karyawan mendorong manajer Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> untuk melakukan perbaikan.	19	24	1	-

5.	Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawannya yang memiliki kemampuan.	22	19	3	-
6.	Saya merasa manajemen Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> melakukan upaya untuk mempertahankan karyawannya, seperti melakukan konseling sebelum <i>resign</i> (keluar).	17	25	2	-

Sumber : Diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 hasil tabulasi terhadap 6 pernyataan yang berkaitan dengan retensi karyawan (X2) menunjukkan secara keseluruhan, sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif, dengan banyak memilih opsi sangat setuju dan setuju. Pada pernyataan pertama, yang menyatakan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto* memberikan kepastian status kerja yang jelas seperti *probation*, *daily worker/part-time*, dan *PKWT*, sebanyak 23 responden yang sangat setuju, 19 responden yang setuju, 1 responden yang tidak setuju, dan 1 responden yang sangat tidak setuju. Meskipun terdapat dua responden yang memberikan tanggapan negatif, sebagian besar merasa status kerja telah dijelaskan dengan baik.

Untuk pernyataan kedua, yang menyatakan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto* memberikan pelatihan yang bermanfaat untuk pengembangan keterampilan, terdapat 17 responden sangat setuju dan 27 responden setuju, tanpa ada tanggapan negatif, yang menunjukkan bahwa pelatihan dinilai bermanfaat oleh seluruh responden. Selanjutnya, pada pernyataan ketiga yang menyatakan, Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto* memberikan evaluasi kinerja yang adil sebelum menaikkan

status karyawan menjadi kontrak, sebanyak 18 responden yang sangat setuju, 23 responden yang setuju, dan 3 responden yang tidak setuju, yang menunjukkan bahwa meskipun mayoritas merasa evaluasi berlangsung adil, masih ada sebagian kecil yang merasa sebaliknya.

Pernyataan keempat yang menyatakan Survei karyawan mendorong manajer untuk melakukan perbaikan, dijawab oleh 19 responden yang sangat setuju, 24 responden setuju, dan 1 responden tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa survei karyawan dianggap cukup efektif dalam mendorong manajemen melakukan evaluasi. Pada pernyataan kelima yang menyatakan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto* memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawannya yang memiliki kemampuan, sebanyak 22 responden yang menyatakan sangat setuju, 19 responden setuju, dan 3 responden memberikan tanggapan tidak setuju. Meskipun sebagian kecil merasa tidak mendapatkan kesempatan tersebut, mayoritas merasa adanya peluang promosi berdasarkan kemampuan.

Terakhir, untuk pernyataan keenam yang menyatakan Saya merasa manajemen melakukan upaya untuk mempertahankan karyawannya, seperti konseling sebelum *resign*, pernyataan tersebut menunjukkan bahwa 17 responden menyatakan sangat setuju, 25 responden setuju, dan 2 responden tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyadari adanya inisiatif dari manajemen dalam mempertahankan mereka.

Tabel 5. 3 Kepuasan Kerja (X3)

	KEPUASAN KERJA (X3)	SS	S	TS	STS
1.	Gaji saya sesuai dengan beban kerja	22	19	3	-
2.	Sistem penggajian di Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> ini adil	17	23	4	-
3.	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan	14	23	7	-
4.	Ada kesempatan yang jelas untuk promosi (Naik jabatan) di Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i>	15	26	3	-
5.	Saya nyaman bekerja dalam kelompok/Tim	27	17	-	-
6.	Hubungan saya dengan tim kerja di Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> sangat baik.	28	15	1	-
7.	Atasan saya memberikan arahan yang jelas serta mendukung kepada setiap karyawan Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i>	24	19	1	-
8.	Saya merasa bebas menyampaikan pendapat ke atasan	23	19	2	-

Sumber : Diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 hasil data tabulasi terhadap 8 pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja (X3), mayoritas responden memberikan tanggapan pada skala sangat setuju dan setuju. Pada pernyataan pertama menyatakan Gaji saya sesuai dengan beban kerja, sebanyak 22 responden yang sangat setuju, 19 responden yang setuju, dan 3 responden yang tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar merasa puas dengan kesesuaian gaji terhadap beban kerja, meskipun masih ada sedikit ketidakpuasan. Pada pernyataan kedua yang menyatakan Sistem penggajian di Yen's *Delight Coffee Pastry & Resto* ini

adil, terdapat 17 responden yang sangat setuju, 23 responden yang setuju, dan 4 responden yang tidak setuju, yang berarti meskipun mayoritas menilai sistem penggajian adil, masih ada beberapa yang merasakan ketidakadilan.

Pernyataan ketiga, yang menyatakan, Saya puas dengan tunjangan yang diberikan, mendapat 14 responden yang sangat setuju, 23 responden yang setuju, dan 7 responden tidak setuju. Ini merupakan pernyataan dengan jumlah ketidakpuasan terbanyak, yang menunjukkan bahwa tunjangan masih menjadi hal yang perlu dievaluasi. Selanjutnya, pernyataan keempat yang menyatakan Ada kesempatan yang jelas untuk promosi (Naik jabatan), dijawab oleh 15 responden yang sangat setuju, 26 responden setuju, dan 3 responden yang tidak setuju, menandakan bahwa mayoritas melihat peluang promosi cukup terbuka.

Pada pernyataan kelima yang menyatakan Saya nyaman bekerja dalam kelompok/tim, sebanyak 27 responden sangat setuju dan 17 responden setuju, tanpa ada tanggapan negatif, yang menggambarkan kenyamanan kerja tim yang tinggi. Pernyataan keenam yang menyatakan Hubungan saya dengan tim kerja sangat baik, mendapat 28 responden yang sangat setuju, 15 responden yang menyatakan setuju, dan 1 yang tidak setuju, menunjukkan hubungan kerja yang umumnya harmonis. Untuk pernyataan ketujuh yang menyatakan Atasan saya memberikan arahan yang jelas serta mendukung, sebanyak 24 responden sangat setuju, 19 responden setuju, dan 1 responden tidak setuju, menandakan mayoritas merasa didukung oleh atasan. Terakhir, pernyataan kedelapan yang menyatakan Saya merasa bebas menyampaikan pendapat ke atasan, dijawab oleh 23 responden

yang sangat setuju, 19 responden yang menyatakan setuju, dan 2 responden yang tidak setuju.

Tabel 5. 4 Kinerja Karyawan (Y)

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan oleh <i>Yen's Delight Coffe Pastry Resto</i>	23	19	2	-
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan	27	16	1	-
3.	Saya memastikan pekerjaan saya sesuai standar kualitas <i>Yen's Delight Coffe Pastry & Resto</i>	28	16	-	-
4.	Saya terus meningkatkan mutu hasil kerja saya	28	16	-	-
5.	Saya hadir kerja tepat waktu	22	19	3	-
6.	Saya memiliki komitmen kehadiran kerja yang tinggi	28	14	2	-
7.	Saya bersedia membantu rekan kerja jika dibutuhkan	31	12	1	-
8.	Saya menghargai pendapat anggota tim di <i>Yen's Delight Coffe Pastry & Resto</i>	32	12	-	-

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 data hasil tabulasi terhadap 8 pernyataan mengenai kinerja karyawan (Y), sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju dan setuju. Pada pernyataan pertama yang menyatakan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan oleh *Yen's Delight Coffee Pastry & Resto*, sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden yang setuju, dan 2 responden yang tidak setuju. Ini

menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan merasa mampu mencapai target kerja yang ditentukan. Pada pernyataan kedua yang menyatakan, Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, dijawab oleh 27 responden yang sangat setuju, 16 responden yang setuju, dan hanya 1 responden yang tidak setuju, menandakan tingkat ketepatan waktu kerja yang sangat tinggi.

Pernyataan ketiga yang menyatakan Saya memastikan pekerjaan saya sesuai standar kualitas *Yen's Delight Coffee Pastry & Resto*, mendapatkan 28 responden sangat setuju dan 16 responden setuju tanpa respon negatif. Demikian pula dengan pernyataan keempat yang menyatakan Saya terus meningkatkan mutu hasil kerja saya, juga memperoleh 28 responden sangat setuju dan 16 responden setuju, yang mencerminkan adanya semangat perbaikan terus-menerus di antara karyawan.

Pada pernyataan kelima yang menyatakan Saya hadir kerja tepat waktu, hasil menunjukkan sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden setuju, dan 3 responden menyatakan tidak setuju, yang berarti sebagian besar karyawan menjaga ketepatan waktu hadir meskipun masih ada sedikit ketidakteraturan. Pernyataan keenam yang menyatakan Saya memiliki komitmen kehadiran kerja yang tinggi, dijawab oleh 28 responden yang sangat setuju, 14 responden yang setuju, dan 2 responden yang tidak setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik.

Pernyataan ketujuh yang menyatakan Saya bersedia membantu rekan kerja jika dibutuhkan, mendapat 31 responden menyatakan sangat setuju, 12 responden yang setuju, dan 1 responden yang tidak setuju, menggambarkan adanya semangat kerja sama antar karyawan yang sangat kuat. Terakhir, pada pernyataan kedelapan yang menyatakan Saya menghargai pendapat anggota tim di *Yen's Delight Coffee Pastry & Resto*, sebanyak 32 responden sangat setuju dan 12 responden setuju, tanpa tanggapan negatif, menandakan adanya rasa saling menghargai di dalam tim kerja.

5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis

5.2.1 Uji Instrumen

5.2.1.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan setiap item pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel penelitian menurut indikator yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan uji validitas data dan jika ternyata variabel atau komponen tersebut tidak dapat diukur, maka pernyataan tersebut tidak valid. Uji Validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki positif maka pernyataan tersebut dianggap valid.

Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, validitas pernyataan menjadi kunci untuk menjamin keakuratan dan kredibilitas hasil penelitian. Dengan jumlah $(n) = 44$ responden df

= $44 - 2 = 42$ Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (dua sisi) r tabel df = 42 pada $\alpha = 0,05$
dua sisi = 0,297

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	<i>Employee Engagement</i> (X1)	P1	0.694	0,297	Valid
		P2	0.790	0,297	Valid
		P3	0.588	0,297	Valid
		P4	0.753	0,297	Valid
		P5	0.797	0,297	Valid
		P6	0.784	0,297	Valid
		P7	0.702	0,297	Valid
2	Retensi Karyawan (X2)	P1	0.747	0,297	Valid
		P2	0.701	0,297	Valid
		P3	0.754	0,297	Valid
		P4	0.778	0,297	Valid
		P5	0.684	0,297	Valid
		P6	0.822	0,297	Valid
3	Kepuasan Kerja (X3)	P1	0.872	0,297	Valid
		P2	0.765	0,297	Valid
		P3	0.770	0,297	Valid
		P4	0.765	0,297	Valid
		P5	0.692	0,297	Valid
		P6	0.764	0,297	Valid
		P7	0.766	0,297	Valid
		P8	0.818	0,297	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.756	0,297	Valid
		P2	0.756	0,297	Valid
		P3	0.696	0,297	Valid
		P4	0.696	0,297	Valid
		P5	0.625	0,297	Valid
		P6	0.792	0,297	Valid
		P7	0.775	0,297	Valid
		P8	0.733	0,297	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

Berdasarkan hasil data pada tabel 5.5 hasil uji validitas pada masing-masing pernyataan variabel *Employee Engagement* (X1), Retensi Karyawan (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel secara tepat. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang tepat dan akurat.

5.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid melalui uji validitas. Uji ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan bersifat konsisten dan stabil, jika jawaban tersebut konsisten dan stabil maka kuesioner tersebut terdeteksi reliabel. Sebuah instrument dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.6 di bawah ini.

Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil Uji Realibilitas
1	<i>Employee Engagemen</i> (X1)	0,853	0,60	Reliabel
2	Retensi Karyawan(X2)	0,839	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,905	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan(Y)	0,870	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

Berdasarkan data hasil uji reliabilitas pada tabel 5.6 untuk variabel *Employee Engagement* (X1) nilainya sebesar 0.853 yang berarti reliabilitas diterima, variabel Retensi Karyawan (X2) nilainya sebesar 0.839 yang berarti reliabilitas diterima lalu variabel Kepuasan Kerja (X3) nilainya sebesar 0.905 yang berarti reliabilitas diterima, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.870 yang berarti reliabilitas baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan keempat variabel tersebut memiliki nilai "*Cronbach Alpha*" yang memiliki batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0.60. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan konsisten dan reliabel untuk mengukur variabel-variabel tersebut dengan akurat.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

5.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan menggunakan metode uji *Shapiro-Wilk* dipilih karena jumlah sampel kurang dari 50 responden. Proses ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 29 dengan taraf signifikasinya 0,05. Apabila nilai signifikasinya melebihi 0,05 maka data dapat dianggap berdistribusi normal dan ketika nilai signifikasinya lebih rendah 0,05 maka data dianggap tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. 7 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1,X2,X3	,110	44	,200*	,976	44	,475

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

Berdasarkan hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* variabel *Employee Engagement* (X1) dan variabel Retensi Karyawan (X2) serta Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan terhadap 44 data penelitian, diperoleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.475. Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas telah terpenuhi, dan data tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik yang lebih lanjut.

5.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dengan penggunaan nilai toleransi $> 0,10$ dan VIF < 10 bertujuan untuk menganalisis model regresi guna mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi signifikansi antara variabel independent. Dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance melebihi 0,10 atau jika nilai VIF berada di bawah 10.

Tabel 5. 8 Hasil Uji Multikoloniertas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.344	2.904
	X2	.309	3.231
	X3	.332	3.013
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

Berdasarkan tabel output “*Coefficients*” pada bagian “*Collinearity Statistics*” hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai Tolerance dari variabel *Employee Engagement* (X1) adalah 0,344, untuk variabel Retensi Karyawan (X2) adalah 0,309 dan variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,332 lebih besar dari 0,10.

Sementara itu, nilai VIF untuk variabel *Employee Engagement* sebesar 2,904, variabel retensi karyawan sebesar VIF 3,231 dan variabel kepuasan kerja sebesar 3,013. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance yang melebihi 0,10 dan nilai VIF yang berada di bawah 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi yang dianalisis, tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga variabel X1, X2, dan X3 layak digunakan dalam analisis regresi berganda.

5.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini melakukan Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menganalisis konsistensi sebaran residual selama proses permodelan. Jika nilai signifikansi melebihi signifikan yakni 0.05 dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikan berada dibawah 0.05 maka model regresi diprediksi mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 5. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,613	1,639		4,645	<,001

	<i>Employee Engagement</i>	-,004	,111	-,008	-,035	,972
	Retensi Karyawan	-,080	,117	-,158	-,680	,501
	Kepuasan Kerja	-,157	,081	-,435	-1,934	,060
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

Berdasarkan hasil uji dari data diatas dapat dilihat hasil output dari SPSS maka diperoleh nilai signifikansi variabel *Employee Engagement* (X1) adalah 0.972, nilai untuk variabel Retensi Karyawan (X2) adalah 0.501, dan variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,060. Seluruh nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis.

Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dari model bersifat konstan (homoskedastis), yang berarti bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik yang diperlukan. Dengan demikian, model ini dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

5.2.3 Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan tahapan krusial dalam analisis statistic, khususnya untuk penelitian yang meneliti hubungan antara variabel independent dan dependen. Dalam proses uji linearitas bisa dilihat melalui nilai signifikansi *test of linearity*, jika nilai pada *Sig. Deviation from linearity* lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penilaian ini krusial untuk memastikan bahwa model

yang digunakan dapat menggambarkan hubungan antar variabel dengan tepat dan akurat.

Tabel 5. 10 Hasil Uji Linearitas X1 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	25,687	9	2,854	1,979	,073
		Linearity	15,688	1	15,688	10,875	,002
		Deviation from Linearity	9,999	8	1,250	,866	,554
	Within Groups		49,047	34	1,443		
	Total		74,735	43			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

Berdasarkan tabel 5.10 yang menunjukkan hasil uji linearitas, nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar ($0,554 > 0,05$) mengindikasikan bahwa tidak ada penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara *employee engagement* (X1) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. 11 Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	27,033	7	3,862	2,914	,016
		Linearity	19,031	1	19,031	14,362	<,001
		Deviation from Linearity	8,002	6	1,334	1,007	,436
	Within Groups		47,702	36	1,325		
	Total		74,735	43			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Berdasarkan tabel 5.11 yang menyajikan hasil uji linearitas, nilai signifikansi deviasi dari linearitas tercatat sebesar 0,436 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara retensi karyawan (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dianggap sebagai hubungan linear yang valid. Temuan ini memberikan keyakinan bahwa model yang digunakan dapat secara akurat menggambarkan interaksi antara retensi dan kinerja karyawan.

Tabel 5. 12 Hasil Uji Linearitas X3 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	39,298	12	3,275	2,865	,009
		Linearity	23,817	1	23,817	20,835	<,001
		Deviation from Linearity	15,481	11	1,407	1,231	,309
	Within Groups		35,437	31	1,143		
	Total		74,735	43			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

Berdasarkan hasil uji linearitas, nilai signifikansi deviasi dari linearitas tercatat sebesar $0,309 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hubungan antara kedua variabel dapat dianggap linear. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, dan model yang digunakan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

5.2.4 Analisis Linear Berganda

Analisis Linear Berganda bertujuan untuk mengkaji dan mengukur secara komprehensif pengaruh simultan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, seperti yang tertera pada tabel output SPSS berikut ini.

Tabel 5. 13 Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,977	3,183		2,820	,007
	<i>Employee Engagement</i>	,371	,215	,313	1,726	,092
	Retensi Karyawan	-,140	,228	-,118	-,616	,541
	Kepuasan Kerja	,488	,157	,572	3,099	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

$$Y=8.977+0.371 X1-.0.140 X2+0.488 X3+e$$

Dari hasil olah data diatas, analisis regresi linear berganda yang tercantum dalam tabel 5.13 yang dilakukan di Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*, diperoleh model yang menunjukkan hubungan antara tiga variabel independen, yaitu *Employee Engagement*, Retensi Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Model ini menunjukkan nilai konstanta sebesar 8,977 hal ini menunjukan bahwa jika nilai variabel *Employee Engangement* (X1), Retensi karyawan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sama dengan angka 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 8,997.

Hasil estimasi model menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh pada variabel *employee engagement* (X1) tercatat sebesar 0,371 dengan nilai signifikansi sebesar 0,092 yang menunjukkan pengaruh positif karena nilai signifikansinya berada di atas batas toleransi 0,05, yang berarti tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement*, semakin baik kinerja karyawan di perusahaan. *employee engagement* yang tinggi dapat menciptakan motivasi, semangat kerja, dan komitmen yang lebih besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Retensi Karyawan (X2) tercatat sebesar -0,140, dengan nilai signifikansi mencapai 0,541 menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansi yang tinggi menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa masalah dalam mempertahankan karyawan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*. Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif ini membuktikan bahwa semakin rendahnya tingkat retensi karyawan, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun, masalah dalam mempertahankan karyawan yang dapat berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Pada variabel Kepuasan Kerja (X3) koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan nilai sebesar 0,488 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Nilai signifikan yang rendah di bawah 0,05 menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hal ini menandakan bahwa manajemen perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi utama untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5.2.5 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi (R) adalah suatu ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan dan pola hubungan linier antara dua variabel tersebut. Dalam analisis data menggunakan SPSS, besaran korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diidentifikasi melalui nilai R yang tersaji dalam output tabel berikut ini:

Tabel 5. 14 Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740	.547	.513	2.17476
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Berdasarkan data pada tabel 5.14 hasil hitungan diatas bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,740 dengan nilai dari tabel interpretasi

koefisien korelasi dengan arti diinterpretasikan kedalam koefisien korelasi. Hal ini mampu menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent, yang meliputi dari *Employee Engagement* Dan Retensi Karyawan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yen's *Delight Coffee Pastry & Resto*".

5.2.6 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi R^2 merupakan ukuran statistik yang berfungsi untuk menganalisis dan menghitung sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model penelitian. Nilai R-Square yang semakin tinggi menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel-variabel yang dianalisis. Dengan kata lain, R^2 memberikan gambaran yang jelas mengenai seberapa efektif model dalam merepresentasikan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 5. 15 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740	.547	.513	2.17476
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.15 Nilai koefisien determinasi yang tercatat sebesar 0,547 mengindikasikan bahwa sekitar 54,7% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Artinya, model yang

digunakan mampu menjelaskan lebih dari setengah pengaruh terhadap variabel terikat.

Namun, masih terdapat 45,3% sisanya yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model atau variabel independen yang tidak dimasukkan dalam analisis ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan yang ditunjukkan cukup kuat, ada kemungkinan pengaruh dari variabel lain yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan.

5.3 Uji Hipotesis

5.3.1 Uji F Simultan

Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Employee Engagement (X1) Retensi Karyawan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Rumus F Tabel =

N: Sampel

K: Variabel bebas

$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = n - k - 1 = 44 - 3 - 1 = 40$

Maka F tabel/FINV (0,05;3;40) = 2,83

Tabel 5. 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,544	3	76,181	16,107	<,001 ^b
	Residual	189,184	40	4,730		

	Total	417,727	43			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29, 2025

Berdasarkan hasil output dari perhitungan tabel 5.16 di atas didapat nilai F hitung sebesar 16,107 dengan tingkat signifikan 0,001. Dimana F-tabel diketahui sebesar 2.84 sehingga ($F\text{-hitung} > F\text{ tabel}$) yaitu $16,107 > 2.84$ dinyatakan positif dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H_0 dapat ditolak dan H_a diterima, *Employee Engagement* (X1) Retensi Karyawan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh Positif dan Signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Yen's *Delight Coffee Pastry & Resto*".

5.3.2 Uji T Parsial

Uji parsial dilakukan untuk menguji variabel *Employee Engagement* (X1), Retensi Karyawan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Rumus T Tabel :

$$n=44$$

$$k=3$$

$$df=44-3-1=40$$

Maka T tabel/ T.INV.2T (0,05;40) = 2,021

Tabel 5. 17 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,977	3,183		2,820	,007
	X1	,371	,215	,313	1,726	,092
	X2	-,140	,228	-,118	-,616	,541
	X3	,488	,157	,572	3,099	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Hasil Pengolahan SPSS 29,2025

1. *Employee Engagement* (X1)

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,726, sementara nilai t tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,021. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa t hitung 1,726 lebih kecil daripada t tabel 2,021. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,092, yang lebih besar dari 0,05, menegaskan bahwa *Employee Engagement* (X1) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, meskipun terdapat hubungan positif antara *Employee Engagement* dan kinerja karyawan, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki dampak lebih besar

terhadap kinerja karyawan dan melakukan evaluasi lebih mendalam mengenai upaya untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di *Yen's Delight Coffee Pastry & Resto*.

2. Retensi Karyawan (X2)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan terhadap variabel retensi karyawan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar -0,616 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,541. Ketika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,616 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,541 lebih besar dari batas signifikansi sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa retensi karyawan (X2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi yang negative sebesar -0,140 mengindikasikan adanya hubungan terbalik antara retensi karyawan dengan kinerja karyawan, meskipun tidak signifikan. Artinya, semakin tinggi retensi belum tentu meningkatkan kinerja ataupun sebaliknya.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah 3.099. Sementara itu, nilai T tabel pada tingkat signifikansi 0,05 tercatat sebesar 2.021. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa T hitung 3.099 lebih besar daripada T tabel 2.021. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Selain

itu, tingkat signifikansi yang diperoleh untuk Kepuasan Kerja adalah 0.004, yang lebih kecil dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

5.4 Pembahasan Hasil Analisis Dan Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan Retensi Karyaan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

1. Pembahasan hasil Uji Valididitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel *Employee Engagement* (X1), Retensi Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,297. Pada variabel *Employee Engagement*, indikator P6 dengan nilai r hitung 0.784 adalah yang paling dominan, menunjukkan bahwa pada pernyataan "Pengalaman saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja" sangat relevan dalam menggambarkan keterlibatan karyawan. Untuk variabel Retensi Karyawan, indikator P3 dengan nilai r hitung 0.754 menunjukkan bahwa pernyataan "Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto* memberikan evaluasi kinerja yang adil sebelum menaikkan status karyawan menjadi kontrak (PKWT/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)." adalah yang paling berpengaruh. Sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja, indikator P1 dengan nilai

r hitung tercatat sebesar 0.872, menunjukkan bahwa pernyataan "Gaji saya sesuai dengan beban kerja" adalah yang paling efektif dalam mengukur kepuasan kerja. Semua indikator ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

2. Pengaruh *Employee Engagement*, Dan Retensi Karyawan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan

Hasil analisis ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 16.107 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0.001. Nilai signifikansi ini jauh lebih rendah dari 0.05, yang menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *Employee Engagement*, Retensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dikembangkan sangat layak digunakan dalam menjelaskan interaksi antara variabel independen dan dependen. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan ketiga aspek tersebut untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang sejalan dengan penelitian terdahulu Zahroh & Khasanah (2024) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun dalam penelitian tersebut tidak memasukkan variabel Retensi Karyawan keduanya menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam temuan Fadhilah (2024) *employee*

engagement mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut secara positif sebagai variabel intervening. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian ini, di mana kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak terukur secara langsung.

3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel *Employee Engagement* (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.371, dengan nilai t hitung sebesar 1.726 dan tingkat nilai signifikansi mencapai 0.092. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, **maka Ho2 diterima dan Ha2 ditolak**, yang berarti secara parsial, *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun terdapat hubungan positif, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan keterlibatan karyawan belum sepenuhnya dirasakan manfaatnya dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa temuan *Employee Engagement* tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga membahas topik serupa. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari et al (2020) menunjukkan adanya hubungan positif antara *Employee Engagement* dan *Turnover Intention*, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Namun, dalam penelitian ini tidak ditemukan bahwa *Employee Engagement* secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang diharapkan.

4. Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel Retensi Karyawan (X2) memiliki nilai koefisien -0.140 dengan t hitung -0.616 dan nilai signifikansi 0.541. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa **Ho3 diterima dan Ha3 ditolak**, yang berarti Retensi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun ada hubungan negatif, pengaruhnya tidak signifikan, menunjukkan bahwa masalah dalam mempertahankan karyawan tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang ada, meskipun dalam penelitian terdahulu pada Sari et al (2020) lebih fokus pada variabel *turnover intention* atau kepuasan kerja sebagai mediator, retensi karyawan penting pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak selalu terukur secara langsung

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk variabel Kepuasan Kerja (X3), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.488 dengan t hitung 3.099 dan nilai signifikansi 0.004. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, maka **Ho4 ditolak dan Ha4 diterima**. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian lebih pada peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di

perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Zahroh & Khasanah (2024) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang diteliti, hanya Kepuasan Kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, *Employee Engagement* dan Retensi Karyawan perlu dievaluasi lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di Yen's *Delight Coffee Pastry & Resto*.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah disampaikan, serta pembuktian melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai Pengaruh *Employee Engagement* Dan Retensi Karyawan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*, maka dapat disimpulkan bahwa;

1. Secara simultan *Employee engagement* dan Retensi karyawan serta Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, hasil uji menunjukkan bahwa ketiga variabel *Employee Engagement*, Retensi karyawan dan Kepuasan kerja secara bersamaan, dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam kinerja karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.
2. *Employee engagement* tidak menunjukkan rpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, meskipun terdapat indikasi hubungan positif. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* yang di ukur dengan indikator karakteristik biografis, karakteristik pekerjaan dan pengalaman ditempat kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.
3. Retensi karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*. Temuan

ini menunjukkan bahwa retensi karyawan yang diukur dengan indikator mengukur perputara (retensi), memperkirakan biaya, survey karyawan dan wawancara keluar kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

4. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diukur melalui indikator yaitu gaji, promosi, kelompok kerja, dan pengawasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran untuk diajukan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan selanjutnya, yaitu :

1. Kepada Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*

Berdasarkan hasil temuan penelitian Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto* perlu memperhatikan beberapa aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Disarankan kepada perusahaan mengenai program *Employee Engagement* perlu ditingkatkan secara lebih komprehensif melalui pendekatan multidimensi yang mencakup pengembangan program pelatihan berkelanjutan, penyediaan jalur karir yang jelas, serta peningkatan kualitas komunikasi dua arah antara manajemen dan staf.

- b. Meskipun hasil analisis menunjukkan pengaruh Retensi Karyawan yang tidak signifikan secara statistik, disarankan pada aspek ini tetap patut mendapatkan perhatian serius guna menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan sistem imbal jasa yang kompetitif.
- c. Mengingat signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan yang telah terbukti dalam penelitian. Disarankan manajemen perlu memprioritaskan perbaikan berbagai faktor penentu kepuasan kerja seperti penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penerapan sistem *reward* yang efektif, serta pengembangan mekanisme komunikasi organisasi yang transparan dan partisipatif.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Dari hasil kesimpulan di atas maka dapat disarankan kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut :

- a. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian yang lebih luas dan mendalam mengenai variabel-variabel seperti *Employee Engagement*, Retensi Karyawan dan Kepuasan Kerja. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif dan memberikan wawasan yang lebih baik mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja karyawan.
- b. Kepada peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, serta mengumpulkan data yang lebih menyeluruh. Dengan cara ini, validitas dan generalisasi hasil

penelitian dapat ditingkatkan, sehingga temuan yang diperoleh lebih dapat diterapkan dalam konteks yang lebih luas.

- c. Peneliti juga disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan pendekatan metode kualitatif atau campuran (*mixed methods*) dalam penelitian mereka. Pendekatan ini akan memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam persepsi karyawan terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Dengan mengkombinasikan data kuantitatif dan kualitatif, analisis yang dilakukan akan menjadi lebih mendalam dan menyeluruh, memberikan gambaran yang lebih jelas tentang dinamika yang terjadi di dalam organisasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.
- Armstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook Management Practice Of Humanresource. In *Empresarial*.
- Blau, P. M. (1964). Power And Exchange In Social Life. *International Journal Of Business And Social Science*, 1–371.
- Busro, D. M. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*.
- Deassler, G., & Varkkey, B. (2017). *Human Resource Management By Gary Dessler 15th-Ed*.
- Fadhilah, M. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Fore Coffee Malang). *Umm Institutional Repository, 1*, 1–43.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara (Jakarta).
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2021). *Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Pt Bumi Aksara.

- Holmes, P., Chapman, T., & Ed, D. (2013). Employee Job Embeddedness : Why People Stay. *International Journal Of Business Management & Economic Research*, 4(5), 802–813.
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent Management: A Strategy For Improving Employee Recruitment, Retention And Engagement Within Hospitality Organizations. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–84.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Nasir, Adam, Rahmawati, Arfin, Mujiati, & Titin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 200.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*.
- Robinson D., P. S. (2004). *The Drivers Of Employee Engagement, Report 408*.
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 258–268.
- Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In

Sustainability (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1).

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).

Zahroh, R. A., & Khasanah, U. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Work Engagement, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mustikarasa Cafe & Resto Gresik. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 9(01), 41–48.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Penelitian Kuesioner

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan Yen's Delight Coffe Pastry & Resto

Di- Tempat

Salam Sejahtera Bagi Kita Semua

Perkenalkan Saya Friscilla Shinta Bella (2161201166) Prodi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen, saya melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh *Employee Engagement* dan Retensi Karyawan serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto***".

Maka dari itu, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini sangat saya harapkan, informasi yang didapat dari hasil kuesioner ini akan dipergunakan sebagai bahan analisis akademis dan dijamin kerahasiaannya. Saya ucapkan terima kasih atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner penelitian ini.

Petunjuk pengisian:

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka TAS (Tugas Akhir Skripsi).

2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i dengan cara memberi tanda centang (✓).

3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara/i miliki.

Data Responden :

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

3. Masa Kerja : _____ tahun

4. Pola Shift Kerja : Pagi Siang Malam Bergilir

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I terhadap pernyataan berikut.

Skala penilaian:

SS : Sangat Setuju Diberi Nilai 4

S : Setuju Diberi Nilai 3

TS : Tidak Setuju Diberi Nilai 2

STS : Sangat Tidak Setuju Diberi Nilai 1

DAFTAR PERNYATAAN		SS	S	TS	STS
<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)</i>		SS	S	TS	STS
1.	Manajer Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memperlakukan saya secara adil tanpa memandang jenis kelamin				
2.	Usia saya tidak menghambat peluang untuk berkembang				
3.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan dari berbagai usia				
4.	Saya merasa cocok dengan system shift kerja yang ada				
5.	Masa kerja membuat saya lebih bertanggung jawab				
6.	Pengalaman saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja				
7.	Manajer Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberi ruang untuk saya membagikan pengalaman kerja				

RETENSI KARYAWAN (X2)		SS	S	TS	STS
1.	Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberikan kepastian status kerja yang jelas seperti (<i>probation, daily worker/part-time</i> , dan PKWT/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).				
2.	Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberikan pelatihan (<i>training</i>) yang bermanfaat untuk pengembangan keterampilan saya.				
3.	Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberikan evaluasi kinerja yang adil sebelum menaikkan status karyawan menjadi kontrak (PKWT/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).				
4.	Survei karyawan mendorong manajer Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> untuk melakukan perbaikan.				
5.	Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawannya yang				

	memiliki kemampuan.				
6.	Saya merasa manajemen Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> melakukan upaya untuk mempertahankan karyawannya, seperti melakukan konseling sebelum <i>resign</i> (keluar).				
KEPUASAN KERJA (X3)		SS	S	TS	STS
1.	Gaji saya sesuai dengan beban kerja				
2.	Sistem penggajian di Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i> ini adil				
3.	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan				
4.	Ada kesempatan yang jelas untuk promosi (Naik jabatan) di Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i>				
5.	Saya nyaman bekerja dalam kelompok/Tim				
6.	Hubungan saya dengan tim kerja di Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i>				

	sangat baik.				
7.	Atasan saya memberikan arahan yang jelas serta mendukung kepada setiap karyawan Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i>				
8.	Saya merasa bebas menyampaikan pendapat ke atasan				
KINERJA KARYAWAN (Y)		SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan oleh Yen's <i>Delight Coffe Pastry Resto</i>				
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan				
3.	Saya memastikan pekerjaan saya sesuai standar kualitas Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i>				
4.	Saya terus meningkatkan mutu hasil kerja saya				
5.	Saya hadir kerja tepat waktu				
6.	Saya memiliki komitmen kehadiran kerja yang tinggi				

7.	Saya bersedia membantu rekan kerja jika dibutuhkan				
8.	Saya menghargai pendapat anggota tim di Yen's <i>Delight Coffe Pastry & Resto</i>				

Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian

Samarinda, 26 Maret 2025

Nomor : 01/YDL-HRD/Admin/SB/III/2025
Hal : Penyetujuan Pelaksanaan

Kepada
Yth. Saudari Friscilla Shinta Bella
Di tempat

Sehubungan dengan datangnya Surat Saudara dengan nomor 327/UWGM-FEB/A-SS/III/2025, pada tanggal 26 Maret 2025, dengan perihal permohonan melakukan penelitian untuk sebagai bahan tugas akhir skripsi dengan judul *Pengaruh Employee Engagement, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yen's Delight Coffe Pastry & Resto Samarinda*.

Berikut data mahasiswi yang kami ijinakan mengambil data:

Nama : Friscilla Shinta Bella
NIM : 21.61201.166
Jurusan : Manajemen
No. HP : 0813 5269 2270
Universitas : Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Demikian balasan surat ini kami buat sebagai jawaban atau perizinan mahasiswa dengan nama terlampir melakukan wawancara, observasi atau pengumpulan data di Yen's Delight, dengan harapan data yang diperoleh oleh mahasiswa dapat digunakan dengan baik dan dijaga kerahasiannya, atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terima kasih..

Samarinda, 26 Maret 2025

Ade Suryanata, S.Ip
Manager Operasional

Lampiran 3 : Dokumentasi Wawancara



Lampiran 4 : Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



Lampiran 5 : Sejarah Singkat Yen's *Delight Coffe Pastry & Resto*

Sejarah Singkat:

Yens Delight Coffee Pastry & Resto dibuka pertama kali pada tahun 2013 oleh Bapak Roni dan Ibu Yeni Kusumawardani yang bertempat di Jl.Ir.H.Juanda 6. Setahun sebelum Yens Delight Coffee Pastry & Resto di buka , awalnya tempat makan ini hanya berbentuk kedai yang memiliki 4 meja makan dan 1 karyawan pada tahun 2012. Setahun berlangsung usaha Bapak Roni dan Ibu Yeni Kusumawardani akhirnya pada pertengahan bulan maret 2013 Yens Delight Coffee Pastry & Resto resmi di buka.

Awal buka hanya menyediakan beberapa masakan Chinese Food saja. Namun , tahun ke tahun akhirnya mulai menyediakan berbagai masakan khas Nusantara dan sempat menyediakan beberapa olahan Japanese Food. Pada saat Covid – 19 kabar duka datang untuk keluarga besar Yens Delight Coffee Pastry & Resto atas kepulangan Bapak Alm.Roni dan hingga saat ini Yens Delight Coffee Pastry & Resto dilanjutkan oleh ibu Yeni Kusumawardani.

Rincian Tugas:

A. Tugas dan Fungsi

1. Managing Director : Memimpin dan mengendalikan perusahaan, mengontrol pertumbuhan aktivitas organisasi, mengawasi kinerja perusahaan
2. Manager : Memimpin dan mengawasi para staff
3. HRD : Bertanggung jawab terhadap segala pengelolaan terkait ke-karyawan-an

4. General affair : Mendukung kegiatan operasional melalui pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan
5. SPV.Accounting : Bertanggung jawab atas pelaksanaan sistem perencanaan keuangan
6. Chef : Sebagai kepala bagian serta mengawasi jalannya proses pengadaan makanan
7. Sales : Menjual produk dan layanan kepada konsumen dan menjelaskan spesifikasi produk kepada konsumen
8. Field Coordinator Resto & Banquet : Mengkoordinasikan setiap kegiatan mulai dari proses mempersiapkan segala kebutuhan acara sampai memberikan pelayanan kepada tamu
9. Cook : Memasak makanan sesuai pesanan , bertanggung jawab terhadap bahan makanan dan bertanggung jawab mengelola dapur
10. Cook Helper : Membantu dalam persiapan makanan (*Mise en place*) dan terkadang membantu dalam proses finishing makanan

B. Peraturan dan Tata Tertib Industri

Setiap karyawan / karyawan / berkewajiban :

1. Mematuhi dan melaksanakan peraturan tata tertib yang berlaku di perusahaan, menaati tata cara dan disiplin kerja serta pedoman pedoman pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.
2. Hadir di tempat kerja tepat waktu yang telah ditentukan.
3. Melakukan absensi (*Fingers Print*) baik pada jam masuk maupun pulang.
4. Saat bertugas selain rapi, bersih.

5. Melaksanakan seluruh tugas dan kewajiban lainnya yang diberikan oleh atasannya.
6. Melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui mengetahui ada tamu yang
7. kehilangan barang barang miliknya atau menemukan barang milik tamu.

Setiap karyawan / karyawati dilarang :

1. Menggunakan, menyimpan, membawa alat alat milik perusahaan atau tamu.
2. Merokok dilingkungan kerja atau area kerja kecuali di tempat yang telah ditentukan
3. Membawa senjata api/tajam kedalam lingkungan perusahaan, kecuali karena tugas pekerjaannya.
4. Melakukan perbuatan asusila ditempat kerja.
5. Mabuk, membawa, menyimpan atau menyalahgunakan narkotika dan berjudi di tempat kerja dan pada jam kerja.
6. Berkelahi didalam lingkungan perusahaan.

Melakukan penganiyaan terhadap sesama karyawan, atasan atau keluarganya serta pimpinan perusahaan.

Sumber : *Manajer Yen's Delight Coffe Pastry & Resto*

TOTAL X1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	TOTAL X2
24	4	4	3	4	4	4	23
26	4	3	3	3	4	4	21
26	4	3	3	3	2	3	18
23	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	4	4	3	4	23
22	3	3	4	3	2	3	18
23	3	3	3	3	3	3	18
24	4	3	3	3	3	3	19
24	3	4	3	4	4	3	21
25	3	3	4	3	4	4	21
27	4	3	4	3	4	4	22
26	4	4	3	4	4	3	22
26	3	3	4	4	4	3	21
25	3	4	3	4	3	4	21
25	4	4	3	3	4	3	21
28	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	2	4	2	4	19
19	2	3	2	2	3	2	14
28	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	3	4	4	23
23	3	4	4	4	3	3	21
26	4	3	4	4	4	3	22
28	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	4	4	4	4	23
25	4	3	3	4	4	4	22
21	3	3	3	3	3	3	18
26	4	3	3	3	3	3	19
21	3	3	3	3	4	3	19
23	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	3	3	3	3	18
24	3	3	3	3	4	3	19
23	3	3	3	3	3	3	18
23	4	3	4	3	3	3	20
28	4	4	4	4	4	4	24
20	1	3	2	3	3	2	14
25	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	4	4	4	4	24
28	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	3	3	3	3	20
27	3	4	4	4	4	3	22
	23	17	18	19	22	17	
	19	27	23	24	19	25	
	1	0	3	1	3	2	
	1	0	0	0	0	0	

Lampiran 7 : Data Uji Hasil Validitas

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,396**	,267	,571**	,683**	,394**	,346*	,694**
	Sig. (2-tailed)		,008	,079	<,001	<,001	,008	,021	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,396**	1	,410**	,647**	,527**	,555**	,456**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,008		,006	<,001	<,001	<,001	,002	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,267	,410**	1	,200	,307*	,492**	,329*	,588**
	Sig. (2-tailed)	,079	,006		,193	,043	<,001	,029	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,571**	,647**	,200	1	,576**	,503**	,340*	,753**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,193		<,001	<,001	,024	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,683**	,527**	,307*	,576**	1	,489**	,541**	,797**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,043	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,394**	,555**	,492**	,503**	,489**	1	,531**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,008	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	,346*	,456**	,329*	,340*	,541**	,531**	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,021	,002	,029	,024	<,001	<,001		<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X1	Pearson Correlation	,694**	,790**	,588**	,753**	,797**	,784**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,375*	,472**	,441**	,301*	,690**	,747**
	Sig. (2-tailed)		,012	,001	,003	,047	<,001	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,375*	1	,404**	,614**	,428**	,432**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,012		,006	<,001	,004	,003	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	,472**	,404**	1	,484**	,461**	,531**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006		<,001	,002	<,001	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	,441**	,614**	,484**	1	,427**	,594**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,003	<,001	<,001		,004	<,001	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	,301*	,428**	,461**	,427**	1	,427**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,047	,004	,002	,004		,004	<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	,690**	,432**	,531**	,594**	,427**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,003	<,001	<,001	,004		<,001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2	Pearson Correlation	,747**	,701**	,754**	,778**	,684**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44

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

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

		Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3	
X3.1	Pearson Correlation	1	,612**	,655**	,561**	,630**	,646**	,614**	,689**	,872**	
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
X3.2	Pearson Correlation	,612**	1	,592**	,595**	,375*	,481**	,483**	,549**	,765**	
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	,012	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
X3.3	Pearson Correlation	,655**	,592**	1	,531**	,396**	,426**	,395**	,676**	,770**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	,008	,004	,008	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
X3.4	Pearson Correlation	,561**	,595**	,531**	1	,374*	,417**	,559**	,692**	,765**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		,012	,005	<,001	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
X3.5	Pearson Correlation	,630**	,375*	,396**	,374*	1	,740**	,506**	,409**	,692**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	,012	,008	,012		<,001	<,001	,006	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
X3.6	Pearson Correlation	,646**	,481**	,426**	,417**	,740**	1	,700**	,448**	,764**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,004	,005	<,001		<,001	,002	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
X3.7	Pearson Correlation	,614**	,483**	,395**	,559**	,506**	,700**	1	,575**	,766**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,008	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
X3.8	Pearson Correlation	,689**	,549**	,676**	,692**	,409**	,448**	,575**	1	,818**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,006	,002	<,001		<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
X3	Pearson Correlation	,872**	,765**	,770**	,765**	,692**	,764**	,766**	,818**	1	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y	
Y1	Pearson Correlation	1	,479**	,456**	,537**	,437**	,580**	,432**	,413**	,756**	
	Sig. (2-tailed)		,001	,002	<,001	,003	<,001	,003	,005	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y2	Pearson Correlation	,479**	1	,657**	,481**	,259	,488**	,519**	,580**	,756**	
	Sig. (2-tailed)	,001		<,001	<,001	,090	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y3	Pearson Correlation	,456**	,657**	1	,509**	,299*	,283	,361*	,598**	,696**	
	Sig. (2-tailed)	,002	<,001		<,001	,049	,063	,016	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y4	Pearson Correlation	,537**	,481**	,509**	1	,146	,447**	,453**	,598**	,696**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		,344	,002	,002	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y5	Pearson Correlation	,437**	,259	,299*	,146	1	,560**	,506**	,263	,625**	
	Sig. (2-tailed)	,003	,090	,049	,344		<,001	<,001	,085	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y6	Pearson Correlation	,580**	,488**	,283	,447**	,560**	1	,713**	,450**	,792**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,063	,002	<,001		<,001	,002	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y7	Pearson Correlation	,432**	,519**	,361*	,453**	,506**	,713**	1	,516**	,775**	
	Sig. (2-tailed)	,003	<,001	,016	,002	<,001	<,001		<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y8	Pearson Correlation	,413**	,580**	,598**	,598**	,263	,450**	,516**	1	,733**	
	Sig. (2-tailed)	,005	<,001	<,001	<,001	,085	,002	<,001		<,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y	Pearson Correlation	,756**	,756**	,696**	,696**	,625**	,792**	,775**	,733**	1	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8 : Tabel r 0,05

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 9 : Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	8

Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	8

Retsnsi Karyawan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,839	6

Employee Engagement (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	7

Lampiran 10 : Tabel F 0,05 (3)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 11 : Tabel T 0,05

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688