



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 7249-7259

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Acryland Jakarta

Siti Luthfiah Aladawiyah¹, Iwan Asmadi²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

slthfial@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk di lingkungan perusahaan swasta yang berorientasi pada produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan pada PT Acryland Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar ke seluruh karyawan tetap, berjumlah 99 responden, menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 yang mencakup uji instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Nilai t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 8,175 dan untuk komunikasi internal sebesar 6,211, keduanya lebih besar dari t tabel 1,984 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, nilai F hitung sebesar 62,347 dengan signifikansi 0,001 juga mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap retensi karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal mampu menjelaskan proporsi variabilitas retensi karyawan secara substansial. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan optimalisasi komunikasi internal menjadi elemen strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat loyalitas, serta mempertahankan karyawan berkualitas di PT Acryland Jakarta.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komunikasi Internal, Retensi Karyawan

1. Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan akibat meningkatnya persaingan global, perkembangan teknologi yang cepat, serta perubahan ekspektasi tenaga kerja. Kondisi tersebut menghadirkan tantangan besar bagi perusahaan di berbagai sektor dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam upaya mempertahankan karyawan berkualitas atau yang dikenal dengan istilah retensi karyawan (A. Musfirah, 2025).

Tingginya tingkat turnover tidak hanya meningkatkan biaya operasional melalui perekrutan dan pelatihan, tetapi juga mengurangi produktivitas dan mengakibatkan hilangnya pengetahuan organisasi yang berharga. Di Indonesia, tingkat turnover rata-rata pada periode 2020–2021 mencapai 15,8%, jauh di atas ambang batas ideal 10%, menyoroti urgensi untuk memperkuat strategi retensi karyawan.

Dua faktor yang sering ditekankan dalam studi retensi adalah kepuasan kerja dan komunikasi internal. Kepuasan kerja mencakup lebih dari gaji dan tunjangan, meliputi pengembangan karier, lingkungan kerja, dan hubungan antarindividu. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung tetap loyal dan berkontribusi positif, sedangkan ketidakpuasan sering memicu niat turnover. Demikian pula, komunikasi internal yang efektif membangun kepercayaan, memperkuat keterlibatan karyawan, dan menyelaraskan upaya individu dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk menimbulkan kesalahpahaman dan ketidakpedulian, yang pada akhirnya menyebabkan tingkat turnover yang lebih tinggi.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Sikap positif ini tercermin dalam cara karyawan berinteraksi dengan tugas-tugas mereka serta dalam hubungan mereka dengan lingkungan kerja (Relica & Mariyati, 2024).

Komunikasi Internal merupakan proses pertukaran informasi di dalam organisasi yang berlangsung secara vertikal, horizontal, maupun diagonal. Proses ini mencakup berbagai saluran dan metode untuk menyampaikan

ide, arahan, maupun pesan yang berkaitan dengan aktivitas organisasi. Selain interaksi antara atasan dan bawahan, komunikasi internal juga melibatkan hubungan antarrekan kerja serta lintas departemen. Pada dasarnya, komunikasi internal berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan informasi, instruksi, sekaligus motivasi yang mendukung efektivitas kinerja karyawan. (Andi Miranda, Isti Prabawani, & Ririn Kusumawati, 2023).

Tingkat retensi yang tinggi merefleksikan kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan dalam jangka panjang. Sebaliknya, rendahnya retensi karyawan seringkali menjadi indikator adanya persoalan pada aspek manajerial, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja. Apabila retensi dikelola secara efektif, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang optimal sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Ramadhan et al., 2024), yang menekankan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menjaga komunikasi yang terbuka dengan karyawannya.

Retensi karyawan yang efektif tidak hanya berfokus pada penurunan tingkat turnover, tetapi juga melibatkan penciptaan pengalaman kerja yang bermakna, memastikan jalur karier yang transparan, dan membangun hubungan profesional yang mendukung. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus mengembangkan sistem yang memperkuat loyalitas dan keterlibatan sebagai investasi strategis jangka panjang dalam modal manusia (Pratama & Jakfar, 2025).

Beberapa studi sebelumnya telah mengkaji hubungan antar variabel kepuasan kerja dan komunikasi internal dengan retensi karyawan. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks spesifik industri manufaktur, khususnya pada perusahaan dengan karakteristik seperti PT. Acryland. Mayoritas penelitian terdahulu berfokus pada sektor jasa, perbankan, atau teknologi informasi, yang memiliki dinamika berbeda dari manufaktur. Selain itu, belum banyak kajian yang mengintegrasikan kedua variabel independen tersebut (kepuasan kerja dan komunikasi internal) dalam satu model komprehensif, terutama di lingkungan manufaktur Indonesia.

Bagi PT Acryland, sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur, isu-isu ini sangat relevan. Pengamatan informal menunjukkan pola pengunduran diri di kalangan karyawan baru maupun yang telah lama bekerja, dengan ketidakpuasan dan komunikasi internal yang lemah muncul sebagai tema yang berulang. Masalah seperti jalur karier yang tidak jelas, kontribusi yang tidak diakui, atau beban kerja yang tidak proporsional dapat memperburuk niat untuk pindah kerja. Meskipun PT Acryland telah memulai upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat komunikasi, penting untuk mengevaluasi seberapa efektif langkah-langkah ini mendukung retensi karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif yang didasarkan pada analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan dilakukan dengan pendekatan ilmiah yang konkret, objektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen pengukuran dan analisis data secara kuantitatif/statistik. Tujuan pendekatan ini adalah untuk menilai sejauh mana Kepuasan Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) mempengaruhi Retensi Karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri dari seluruh 99 karyawan PT. Acryland Jakarta. Mengingat jumlah karyawan yang relatif terbatas, teknik sampling jenuh diterapkan, sehingga seluruh populasi dimasukkan sebagai sampel penelitian.

Analisis kuantitatif pada penelitian ini mencakup uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Semua proses statistik dilakukan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 27.0.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Validitas setiap item kuesioner diuji menggunakan korelasi item-total yang disesuaikan dengan SPSS versi 27. Sebuah item dianggap valid jika koefisien korelasi (r -hitung) melebihi nilai kritis r -tabel. Dengan 99 responden, derajat kebebasan (df) = 97, dan pada tingkat signifikansi 5%, nilai r -table adalah 0.198. Oleh karena itu, item dengan korelasi positif di atas 0.198 dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk kepuasan kerja, komunikasi internal, dan retensi karyawan ditampilkan di bawah ini.

Tabel 1. Uji Validitas (Kepuasan Kerja X1)

Kepuasan Kerja (X1)			
Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,807	0,198	Valid
X1.2	0,792	0,198	Valid
X1.3	0,840	0,198	Valid
X1.4	0,838	0,198	Valid
X1.5	0,784	0,198	Valid
X1.6	0,840	0,198	Valid
X1.7	0,803	0,198	Valid
X1.8	0,792	0,198	Valid
X1.9	0,786	0,198	Valid
X1.10	0,796	0,198	Valid

Tabel 2. Uji Validitas (Komunikasi Internal X2)

Komunikasi Internal (X2)			
Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,805	0,198	Valid
X2.2	0,788	0,198	Valid
X2.3	0,822	0,198	Valid
X2.4	0,773	0,198	Valid
X2.5	0,787	0,198	Valid
X2.6	0,762	0,198	Valid
X2.7	0,827	0,198	Valid
X2.8	0,790	0,198	Valid
X2.9	0,765	0,198	Valid
X2.10	0,719	0,198	Valid

Tabel 3. Uji Validitas (Retensi Karyawan)

Retensi Karyawan (Y)			
Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,765	0,198	Valid
Y2	0,807	0,198	Valid

Y3	0,797	0,198	Valid
Y4	0,747	0,198	Valid
Y5	0,710	0,198	Valid
Y6	0,823	0,198	Valid
Y7	0,813	0,198	Valid
Y8	0,826	0,198	Valid
Y9	0,783	0,198	Valid
Y10	0,755	0,198	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item kuesioner memperoleh nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,198), yang mengonfirmasi bahwa instrumen tersebut valid dan sesuai untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha yang signifikan yang diperoleh untuk setiap variabel menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan. Cronbach's Alpha berfungsi sebagai ukuran untuk menilai konsistensi internal di antara item dalam alat ukur. Secara umum, suatu alat ukur dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha-nya melebihi 0,6; oleh karena itu, memenuhi ambang batas ini membuktikan kesesuaian alat ukur untuk mengukur konstruksi yang ditargetkan dengan akurat.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,941	0,6	Reliabel
Komunikasi Internal	0,930	0,6	Reliabel
Retensi Karyawan	0,930	0,6	Reliabel

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komunikasi internal, dan kinerja karyawan mencapai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.941, 0.930, dan 0.930. Karena koefisien-koefisien ini jauh melebihi standar 0,60, instrumen ini dapat dianggap sangat andal untuk menilai variabel-variabel dalam penelitian ini.

3.2 Uji Asumsi Klasik

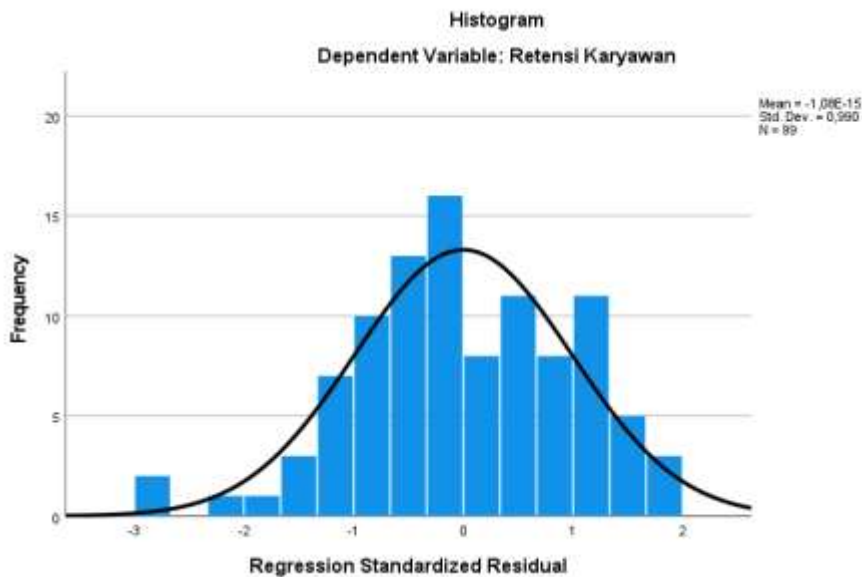
3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data mendekati pola distribusi normal. Penilaian ini umumnya melibatkan uji Kolmogorov-Smirnov pada tingkat signifikansi 0,05. Para peneliti dapat mengevaluasi normalitas melalui berbagai metode, termasuk uji Kolmogorov-Smirnov, analisis P-Plot, dan visualisasi histogram. Teknik-teknik ini memberikan wawasan tentang distribusi data dan memastikan apakah data memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan sebelum melanjutkan analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

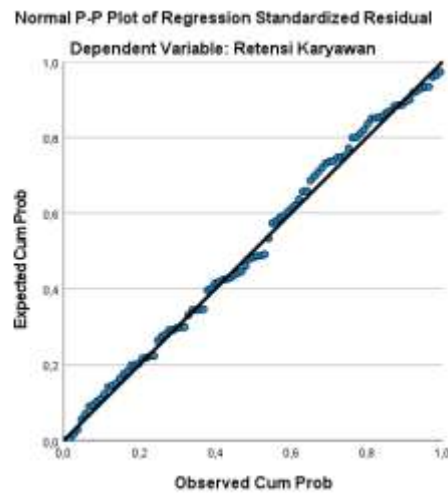
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		99	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	2,81127646	
Most Extreme Differences	Absolute	,047	
	Positive	,044	
	Negative	-,047	
Test Statistic		,047	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,851	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,842
		Upper Bound	,861
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Tabel 5 menunjukkan bahwa uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200, melebihi 0,05. Oleh karena itu, residu dapat dianggap terdistribusi secara normal, mengonfirmasi bahwa model regresi memenuhi persyaratan normalitas yang diperlukan untuk inferensi statistik yang valid.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Sebuah histogram menunjukkan distribusi normal ketika data membentuk kurva lonceng yang seimbang tanpa kemiringan yang signifikan. Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1, distribusi menyerupai kurva lonceng terbalik yang simetris dan sejajar dengan kurva normal, mengonfirmasi bahwa data terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Dalam Grafik P-Plot, data dianggap terdistribusi secara normal ketika titik-titik berkumpul di dekat garis diagonal dan mengikuti arahnya. Seperti yang ditunjukkan pada gambar tersebut, titik-titik sejajar dengan garis diagonal, menunjukkan normalitas. Pengamatan ini diperkuat oleh histogram, yang menampilkan kurva simetris berbentuk lonceng. Secara keseluruhan, metode-metode ini mengonfirmasi bahwa dataset memenuhi asumsi normalitas, syarat penting untuk analisis statistik.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dievaluasi dengan memeriksa nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF). Jika nilai toleransi melebihi 0,10 dan VIF di bawah 10, hal ini menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak ada. Sebaliknya, nilai toleransi di bawah 0,10 disertai dengan VIF di atas 10 menandakan adanya multikolinearitas. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linier di antara dua atau lebih variabel independen.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta					Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,077	2,449		5,340	<,001		
	Kepuasan Kerja	,367	,045	,557	8,175	<,001	,975	1,026
	Komunikasi Internal	,307	,049	,423	6,211	<,001	,975	1,026

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 6, nilai toleransi sebesar 0,975 melebihi ambang batas 0,10, sementara nilai VIF sebesar 1,026 tetap jauh di bawah 10. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, artinya variabel independen tidak saling berkorelasi secara tinggi dan dapat dianalisis secara bersamaan tanpa memengaruhi keandalan hasil.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

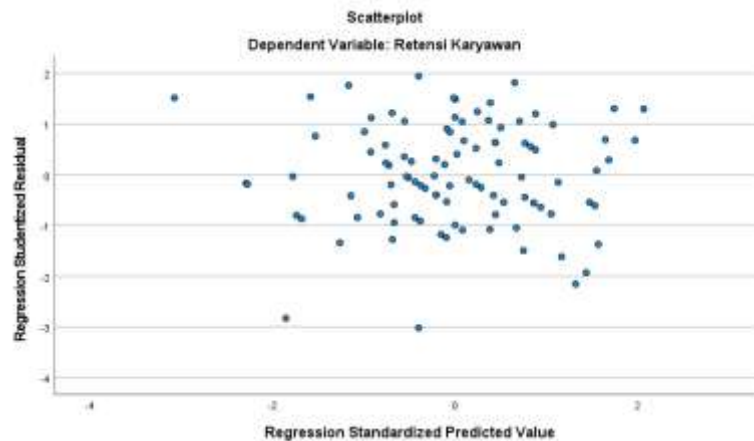
Uji heteroskedastisitas mengukur apakah varians residu berbeda di antara pengamatan dalam model regresi. Residu mewakili selisih antara nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi oleh model. Ketika varians residu tetap konstan di antara pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas, yang ideal untuk analisis regresi. Sebaliknya, heteroskedastisitas terjadi ketika varians residu bervariasi di antara pengamatan, menandakan adanya masalah potensial. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah uji Glejser, yang melibatkan regresi variabel independen—seperti kepuasan kerja (X_1) dan komunikasi internal (X_2)—terhadap nilai absolut residu. Uji ini menyimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada jika nilai signifikansi untuk variabel independen melebihi 0,05.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,873	1,425		1,314	,192
	Kepuasan Kerja	-,017	,026	-,066	,641	,523
	Komunikasi Internal	,026	,029	,094	,914	,363

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Hasil uji Glejser yang ditampilkan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kepuasan kerja dan komunikasi internal masing-masing adalah 0,523 dan 0,363, keduanya melebihi ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, artinya varians residu data konsisten di seluruh pengamatan. Stabilitas ini mengonfirmasi terpenuhinya asumsi homoskedastisitas, yang esensial untuk menghasilkan hasil analisis regresi yang andal dan valid.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Pada grafik Scatterplot yang ditampilkan dalam gambar tersebut, titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas, seperti gelombang atau bentuk corong. Penyebaran acak ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan kata lain, residu

menunjukkan varians yang konsisten di seluruh pengamatan, memenuhi asumsi homoskedastisitas dan mengonfirmasi kesesuaian model regresi linier.

3.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X1) dan komunikasi internal (X2) terhadap retensi karyawan (Y) secara simultan. Selain memprediksi respons variabel dependen terhadap perubahan variabel independen, analisis ini juga mengidentifikasi arah hubungan, sehingga memberikan gambaran lebih jelas mengenai peran masing-masing variabel independen dalam memengaruhi retensi karyawan.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,077	2,449		5,34	<,001
	Kepuasan Kerja	0,367	0,045	0,557	8,175	<,001
	Komunikasi Internal	0,307	0,049	0,423	6,211	<,001
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan						

Berdasarkan tabel di atas, persamaan untuk regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 13,077 + 0,367 X_1 + 0,307 X_2 + \epsilon$$

- a. Nilai Konstanta sebesar 13. 077 menunjukkan bahwa ketika faktor-faktor independen, khususnya kepuasan kerja (X₁) dan komunikasi internal (X₂), berada pada titik nol, maka nilai retensi karyawan (Y) adalah sebesar 13. 077.
- b. Faktor kepuasan kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0.367. Hal ini mengandung arti bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja, maka retensi karyawan akan meningkat sebesar 36. 7%.
- c. Begitu juga dengan faktor komunikasi internal (X₂) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0.307. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada komunikasi internal, maka retensi karyawan akan naik sebesar 30. 7%.

Singkatnya, kepuasan kerja dan komunikasi internal bersama-sama menjadi faktor esensial dalam mendorong peningkatan retensi karyawan. Dengan demikian, meningkatkan kedua aspek tersebut dapat menjadi pendekatan yang berhasil untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaan.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam regresi linier. Hipotesis nol (H₀) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan sebaliknya. Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df = n – k – 1). Dalam penelitian ini, dengan 99 responden dan dua variabel bebas, df = 96 sehingga nilai t tabel = 1,984. Keputusan diambil jika t hitung > t tabel atau p-value < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,077	2,449		5,34	<,001
	Kepuasan Kerja	0,367	0,045	0,557	8,175	<,001
	Komunikasi Internal	0,307	0,049	0,423	6,211	<,001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Uji-t parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dengan Sig. 0,001 ($< 0,05$) dan thitung 8,175 serta 6,211 $>$ ttabel 1,984. Temuan ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin efektif komunikasi internal, semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan.

3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi untuk menilai pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menilai apakah kepuasan kerja (X1) dan komunikasi internal (X2) secara simultan berkontribusi signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Pengujian dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$. Keputusan diambil dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel: jika Fhitung $>$ Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; sebaliknya, jika Fhitung $<$ Ftabel, H_0 diterima.

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10006,024	2	503,012	62,347	,000b
	Residual	774,521	96	8,068		
	Total	1780,545	98			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi Internal

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 62,347 yang jauh melebihi nilai F tabel 3,09, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan komunikasi internal (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap layak, karena kedua variabel independen terbukti mampu menjelaskan variasi retensi karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima sementara hipotesis nol (H_0) ditolak.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, yang dikenal sebagai R^2 , adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar bagian dari variasi dalam variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen dalam model regresi. R^2 dihitung dari kuadrat koefisien korelasi dan biasanya dinyatakan dalam persentase. Nilai R^2 berkisar antara 0

hingga 1, di mana angka yang mendekati 1 menandakan model memiliki kemampuan tinggi dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati 0 menunjukkan kontribusi variabel independen sangat kecil dalam menjelaskan variabilitas data dependen.

Secara garis besar, semakin tinggi nilai R², semakin baik model tersebut dalam memprediksi variabel target serta menunjukkan tingkat kesesuaian yang kuat dengan data yang digunakan. Namun, R² yang rendah bukan selalu mencerminkan model yang buruk, karena interpretasi nilai ini juga bergantung pada konteks dan sifat data penelitian.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,565	,556	2,840
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja				

Berdasarkan data statistik di Tabel 11, nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,565. Artinya, variabel kepuasan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama mampu menjelaskan 56,5% variasi dalam retensi karyawan. Sisanya, yaitu 43,5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut berperan penting dalam memengaruhi retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup efektif dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

3.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Pengujian hipotesis awal (H₁) bertujuan memastikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan uji-t parsial, nilai t-hitung sebesar 8,175 jauh lebih tinggi dibanding t-tabel yang sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,05. Kondisi ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol (H₀) dan penerimaan hipotesis alternatif (H₁), yang berarti ada hubungan kuat antara kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penguatan temuan ini juga terlihat dari nilai signifikansi 0,001, yang jauh di bawah batas 0,05, menandakan bahwa kemungkinan kesalahan dalam mendukung hipotesis ini sangat kecil, yakni hanya 0,1 persen.

Dengan kata lain, angka t-hitung yang tinggi menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Tingkat signifikansi yang sangat rendah memberikan kepastian kuat bahwa hubungan ini bukan sekadar kebetulan, melainkan valid dan dapat diandalkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hulu, Winer Berkat Jaya, et al, 2025) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

3.5.2 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Retensi Karyawan

Pengujian hipotesis kedua (H₂) bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap retensi karyawan secara signifikan. Berdasarkan hasil uji-t parsial, nilai t hitung sebesar 6,211 melebihi nilai t tabel 1,984 pada signifikansi 0,05. Kondisi ini menegaskan penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif, sehingga komunikasi internal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai signifikansi 0,001 yang jauh di bawah 0,05 semakin memperkuat validitas temuan ini.

Meskipun nilai t dari komunikasi internal lebih rendah dibandingkan kepuasan kerja, angka ini tetap menunjukkan peranan penting komunikasi internal dalam menjaga loyalitas karyawan. Selisih yang cukup besar antara t hitung dan t tabel mengindikasikan kekuatan pengaruh yang konsisten. Tingkat signifikansi yang sangat

kecil (0,001) meminimalkan risiko kesalahan statistik dan meningkatkan keyakinan terhadap hasil penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

3.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh Fhitung sebesar 62,347 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena angka ini jauh di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap retensi karyawan di PT Acryland Jakarta. Nilai Fhitung yang cukup tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelas yang kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel, sehingga memperkuat validitas model penelitian.

Selain itu, probabilitas kesalahan tipe I yang sangat rendah ($p < 0,001$) memperlihatkan bahwa hasil yang diperoleh memiliki reliabilitas statistik tinggi, sehingga temuan ini dapat dipercaya. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,565 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 56,5% variasi dalam retensi karyawan, sedangkan 43,5% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

Secara keseluruhan, hasil uji simultan ini memberikan bukti empiris bahwa retensi karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja dan efektivitas komunikasi internal. Dengan kata lain, peningkatan kualitas kepuasan kerja dan pengelolaan komunikasi yang baik akan memperbesar peluang karyawan untuk tetap bertahan, sehingga memperkuat stabilitas sumber daya manusia di perusahaan.

4. Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, uji simultan memperkuat temuan tersebut dengan nilai F hitung yang melebihi F tabel serta signifikansi yang juga di bawah 0,05, menunjukkan bahwa kedua variabel ini bersama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam mempertahankan karyawan di PT Acryland Jakarta. Koefisien determinasi sebesar 56,5% mengindikasikan bahwa variabilitas retensi karyawan sebagian besar dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komunikasi internal, sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model.

Referensi

- A. Musfirah, M. S. (2025). Economics and Digital Business Review Retensi Karyawan dan Peran Teknologi Digital Dalam, 7(1), 397–408. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v7i1.3172>
- Adjani, Made Dwi, & Prianti. (2020). Internal Communication Towards Employee Engagement Inside Sultan Agung Islamic University (UNISSULA). *Jurnal Ilmiah Komunikasi (Jurnal Makna)*, 1(1), 1–14.
- Andi Miranda, Isti Prabawani, & Ririn Kusumawati. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34–42. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>
- Hulu, W. B. J., Telaumbanua, E., Halawa, O., & Mendofa, Y. (2025). The Effect of Job Satisfaction on Employee Retention. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(1), 07-15.
- Kalla, H., & Helsingin Kauppakorkeakoulu. (2021). *Integrated internal communications in the multinational corporation*.
- 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.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.7>
- Paul E. Spector Satisfaction, J. (2016). *Sage Academic Books Job Satisfaction : Application , Assessment , Causes , and Consequences*.
- Prasetya, D. B., & Ahmadi, M. A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Umkm Di Grobogan. *Musyari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 13(11), 41–50. <https://doi.org/10.8734/musyari.v1i2.365>
- Pratama, M. Y., & Jakfar, J. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consulting. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1193–1202.
- Ramadhan, R., Hermanto, C., Tay, E., & Hamdani, M. (2024). Microanalysis of Employee Retention Strategies: The Case of Selected Convenience Stores and Their Practices. *Electronic, Business, Management and Technology Journal*, 1(2), 122–128. <https://doi.org/10.55208/ebmtj.v1i2.124>
- Relica, C., & Mariyati. (2024). Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal. *Peran Mikronutrisi Sebagai Upaya Pencegahan Covid-19*, 14(3), 75–82. Retrieved from <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/1979/1260>
- Rikantastari, S. (2024). The role of internal communication in building employee loyalty in technology companies. *Ukanus: Indonesian Journal of Economics and Business*, 1(1), 27-54.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA).