

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap retensi karyawan Generasi Z di industri keuangan DKI Jakarta, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan Gen Z di industri keuangan. Temuan ini menjawab rumusan masalah pertama dan mendukung hipotesis (H1). Lingkungan kerja yang mendukung meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis terbukti meningkatkan keinginan karyawan Gen Z untuk bertahan di perusahaan.
2. Kejelasan Peran tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Gen Z di industri keuangan. Hasil ini menjawab rumusan masalah kedua namun bertolak belakang dengan hipotesis (H2). Karakteristik Gen Z yang adaptif terhadap dinamika pekerjaan dan toleran terhadap ambiguitas menjelaskan mengapa kejelasan peran tidak menjadi penentu utama retensi.
3. Gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan Gen Z di industri keuangan. Temuan ini menjawab rumusan masalah ketiga dan mendukung hipotesis (H3). Kompensasi finansial yang kompetitif terbukti sebagai prediktor terkuat retensi, mencerminkan prioritas Gen Z akan stabilitas ekonomi di tengah tantangan biaya hidup.

4. Pelatihan dan Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Gen Z di industri keuangan. Hasil ini menjawab rumusan masalah keempat namun bertentangan dengan hipotesis (H4). Kesenjangan antara program pelatihan dengan aspirasi Gen Z, serta ketiadaan sistem reward pasca-pelatihan, menjadi faktor penyebab tidak signifikkannya pengaruh ini.
5. Gender tidak memoderasi hubungan antara lingkungan kerja, gaji, kejelasan peran, maupun pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan Gen Z di industri keuangan. Temuan ini menjawab rumusan masalah kelima namun menolak seluruh hipotesis moderasi (H5a–H5d). Kesamaan prioritas antara karyawan laki-laki dan perempuan Gen Z di sektor keuangan terutama terkait gaji dan lingkungan kerja menjelaskan ketiadaan peran moderasi gender.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan gaji merupakan faktor kunci retensi karyawan Gen Z di industri keuangan Jakarta. Sementara kejelasan peran dan pelatihan tidak signifikan, serta gender tidak berfungsi sebagai pemoderasi hubungan tersebut.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah implikasi manajerial dan saran perbaikan bagi perusahaan objek penelitian:

1. Lingkungan Kerja

Karena lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Gen Z, perusahaan perlu terus berinvestasi dalam menciptakan

suasana kerja yang kondusif. Nilai mean yang lebih rendah pada item “Kondisi kerja fisik dari pekerjaan ini sesuai dengan harapan saya” menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek fisik lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan ruang kerja yang fleksibel, area kreatif, serta akses teknologi yang mendukung sistem kerja hybrid. Komitmen terhadap keberagaman, inklusivitas, dan keberlanjutan juga perlu ditekankan, karena nilai-nilai tersebut sangat penting bagi Gen Z. Selain peningkatan fasilitas, perusahaan juga perlu membangun budaya kerja yang kolaboratif. Budaya ini dapat dibentuk melalui komunikasi terbuka, kerja tim lintas divisi, serta pelatihan *soft skills* seperti empati dan komunikasi efektif. Kegiatan seperti forum diskusi dan team-building dapat memperkuat keterlibatan karyawan. Dengan lingkungan fisik yang mendukung dan budaya kerja yang kolaboratif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat retensi karyawan Gen Z.

2. Gaji

Mengingat Gaji adalah prediktor terkuat retensi Gen Z dan kekhawatiran mereka akan biaya hidup dan pengangguran, perusahaan harus memastikan struktur kompensasi yang transparan dan adil. Selain gaji pokok yang kompetitif, perusahaan perlu mengintegrasikan insentif finansial dan non-finansial yang menarik bagi Gen Z, seperti program kesehatan mental, subsidi pelatihan, atau skema bonus berbasis kinerja yang jelas. Selain itu, untuk mengatasi pernyataan “Saya merasa puas dengan kenaikan gaji yang

sudah diberikan perusahaan” yang memiliki nilai rata-rata (mean) terendah, perusahaan perlu menyampaikan secara terbuka kriteria dan proses penilaian kenaikan gaji serta promosi jabatan. Perusahaan dapat menerapkan kompensasi berbasis *Key Performance Indeks* (KPI) yang objektif dan terukur, perusahaan dapat menilai kontribusi karyawan secara lebih adil dan transparan serta membantu karyawan memahami jalur karier mereka dan target yang perlu dicapai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diakui.

1. Studi ini hanya berfokus pada karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor keuangan wilayah Jakarta. Hal ini membuat hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasi ke sektor industri lainnya seperti manufaktur atau pendidikan, maupun ke wilayah lain di Indonesia.
2. Meskipun sektor keuangan terdiri dari berbagai subsektor seperti perbankan, fintech, dan asuransi, penelitian ini tidak melakukan analisis perbedaan pengaruh variabel berdasarkan subsektor tersebut.
3. Terdapat beberapa faktor penting yang belum dimasukkan dalam model penelitian, seperti *work-life balance*, gaya kepemimpinan, serta tingkat beban kerja, yang semuanya memiliki potensi memengaruhi retensi karyawan Gen Z.
4. Penelitian ini tidak menggunakan metode kualitatif (misalnya wawancara mendalam atau FGD), sehingga tidak mampu menangkap nuansa, motivasi

personal, atau alasan subjektif di balik perilaku retensi Gen Z. Ini juga menyebabkan aspek gender, yang dalam analisis statistik tidak signifikan, tidak dijelaskan secara lebih mendalam dari sudut pandang sosial atau psikologis.

5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden dari berbagai wilayah di Indonesia, seperti Surabaya, Bandung, atau Medan, serta mencakup sektor industri lain seperti manufaktur, pendidikan, atau teknologi. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan meningkatkan generalisasi temuan terhadap populasi Gen Z secara nasional.
2. Studi mendatang sebaiknya menyertakan analisis perbandingan antar subsektor dalam sektor keuangan (misalnya perbankan, *fintech*, dan asuransi) guna mengidentifikasi apakah ada perbedaan pengaruh variabel retensi pada masing-masing subsektor. Hal ini penting untuk merumuskan strategi retensi yang lebih spesifik dan kontekstual.
3. Penelitian berikutnya dianjurkan untuk memasukkan variabel tambahan yang relevan, seperti *work-life balance*, gaya kepemimpinan, dan tingkat beban kerja. Variabel-variabel tersebut dapat memperkaya model dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan Gen Z.

4. Disarankan agar studi mendatang mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau *Focus Group Discussion* (FGD). Hal ini akan membantu menggali lebih dalam motivasi subjektif Gen Z dalam bertahan di perusahaan dan mengungkap dimensi sosial-psikologis, termasuk perbedaan gender, yang mungkin tidak terjangkau oleh metode statistik kuantitatif saja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abou-Shouk, M., Elbaz, A. M., & Maher, A. (2021). Breaking the silence of travel agency employees: The moderating role of gender. *Tourism and Hospitality Research*, 21(4), 487–500. <https://doi.org/10.1177/1467358420988048>
- Acheampong, N. A. A. (2021). Reward Preferences of the Youngest Generation: Attracting, Recruiting, and Retaining Generation Z into Public Sector Organizations. *Compensation and Benefits Review*, 53(2), 75–97. <https://doi.org/10.1177/0886368720954803>
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.60.110707.163505>
- Alam, S. (2023). The Impact of Modern Technologies and HR Practices on Employee Retention: A Study on Apparel Firms in India. *Proceedings - 2023 International Conference on Advanced Computing and Communication Technologies, ICACCTech 2023*, 335–340. Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc. <https://doi.org/10.1109/ICACCTech61146.2023.00061>
- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2024). Examination of HRM practices in relation to the retention of Chinese Gen Z employees. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02472-6>
- Andarsari, N. A., & Setiadi, P. B. (2023). The The Impact of Working Environment on Employee Loyalties with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Ilomata International Journal of Management*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.52728/IJMJ.V4I1.619>
- Armstrong-Stassen, M., & Schlosser, F. (2008). Benefits of a supportive development climate for older workers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 419–437. <https://doi.org/10.1108/02683940810869033>
- Balanagalakshmi, B., & Kumari, S. S. (2024). Employees' satisfaction on retention management practices. (2019) *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8 (1C2), Pp. 142-148.
- Baltzell, A., & Cote, T. (2017). Gender important terms and concepts. In *Applied Exercise Psychology: The Challenging Journey from Motivation to Adherence* (pp. 175–188). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203795422>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124/FULL/XML>
- Bharath, M. (2021). Something beyond paycheque to boosting employee retention: evidence from a South Indian hospital. *Vilakshan - XIMB*

- Journal of Management*, 20(1), 114–129. <https://doi.org/10.1108/XJM-03-2021-0072>
- Blau, P. M., Wiley, J., York, N., London, •, & Sydney, •. (1964). *Exchange and Power in Social Life*.
- Cavazos-Arroyo, J., & Máyne-Guaderrama, A. (2023). Job satisfaction in mexican convenience stores: An analysis from the job demand-resource theory. *Cuadernos de Administracion*, 36. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.CAO36.SLTCM>
- Csiszár-Kocsár, Á., & Garia-Fodor, M. (2018). Motivation analysing and preference system of choosing a workplace as segmentation criteria based on a country wide research result focus on generation of Z. *Online Journal Modelling the New Europe*, (27), 67–85. <https://doi.org/10.24193/OJMNE.2018.27.03>
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 39). Retrieved from <https://about.jstor.org/terms>
- Faez, F., Hamdan, A., & Abdulrasool, F. (2023). The Impact of Workplace Environment on the employee's Performance. In *Contributions to Management Science: Vol. Part F1640* (pp. 519–524). Springer Science and Business Media Deutschland GmbH. https://doi.org/10.1007/978-981-99-6101-6_37
- Frye, W. D., Kang, S., Huh, C., & Lee, M. J. (MJ). (2020). What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach. *International Journal of Hospitality Management*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102352>
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J. P., & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288–312. <https://doi.org/10.1108/IJOA-SEP-2011-0511/FULL/XML>
- Gulzar, S., Advani, A., & Rauf, A. (2016). *Terms and conditions Privacy policy Employees' retention-A key to effective organizational performance*. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85013865664&partnerID=40&md5=f0a60f35266465b92379ffbf5c9c5701>
- Halim, Z., Maria, Waqas, M., Edwin, C. A., & Shah, A. (2020). Identifying factors for employee retention using computational techniques: an approach to assist the decision-making process. *SN Applied Sciences*, 2(9), 1–20. <https://doi.org/10.1007/S42452-020-03415-5/FIGURES/5>
- Hassan, S. (2013). The Importance of Role Clarification in Workgroups: Effects on Perceived Role Clarity, Work Satisfaction, and Turnover Rates. *Public Administration Review*, 73(5), 716–725. <https://doi.org/10.1111/PUAR.12100>

- How new grads are preparing for the future of work | Handshake. (n.d.). Retrieved July 11, 2025, from <https://joinhandshake.com/network-trends/new-grad-future-of-work/>
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16–78. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90020-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90020-2)
- Jeha, H., Knio, M., & Bellos, G. (2021). The Impact of Compensation Practices on Employees' Engagement and Motivation in Times of COVID-19. In *COVID-19: Tackling Global Pandemics through Scientific and Social Tools* (pp. 131–149). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-85844-1.00004-0>
- Kadhar Lal, A. (2019). A study on the effectiveness of working environment in hyundai motor India limited, Chennai. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(11), 1245–1249. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.03691.X>
- Mohamad Suleiman, A. (2023). Exploring work environment management boundaries using work domain analysis. *Safety Science*, 157. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105922>
- Mukherjee, A., & Malhotra, N. (2006a). Does role clarity explain employee-perceived service quality?: A study of antecedents and consequences in call centres. *International Journal of Service Industry Management*, 17(5), 444–473. <https://doi.org/10.1108/09564230610689777>
- Mukherjee, A., & Malhotra, N. (2006b). Does role clarity explain employee-perceived service quality?: A study of antecedents and consequences in call centres. *International Journal of Service Industry Management*, 17(5), 444–473. <https://doi.org/10.1108/09564230610689777>
- Naim, M. F. (2022). Managing Generation Z in Gig Economy: Towards an Integrative Framework of Talent Management. In *Sustainability in the Gig Economy: Perspectives, Challenges and Opportunities in Industry 4.0* (pp. 293–303). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-16-8406-7_22
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person–Organization Fit as Mediators. *SAGE Open*, 10(2). https://doi.org/10.1177/2158244020924694/ASSET/8B5069BB-E88F-4714-BF4C-4642A02DEF6A/ASSETS/IMAGES/LARGE/10.1177_2158244020924694-FIG3.JPG
- Omar, Z., Alipour, F., Karimi, R., Omar, Z. B., & Karimi, Z. (2014). THE INFLUENCE OF ROLE OVERLOAD, ROLE CONFLICT AND ROLE AMBIGUITY ON OCCUPATIONAL STRESS AMONG NURSES IN SELECTED IRANIAN HOSPITALS. In *International Journal of Asian Social Science* (Vol. 4). Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/325249047>

- Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation. *Business Horizons*, 64(5), 599–610. <https://doi.org/10.1016/J.BUSHOR.2021.02.021>
- Roseman, Edward. (1981). *Managing employee turnover: a positive approach*. 260.
- Scholz, C. (2019). The Generations Z in Europe - An Introduction. *Generations Z in Europe: Inputs, Insights and Implications*, 3–31. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-491-120191001/FULL/XML>
- Schuler, R. S., Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1977). Role conflict and ambiguity: A scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20(1), 111–128. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(77\)90047-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(77)90047-2)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Test Bank and Instructor Solution Manual Product details Research Methods For Business A Skill Building Approach 8th Sekaran Test Bank its the TEST BANK and Solution Manual not the TEXTBOOK Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 8th Edition*. Retrieved from https://books.google.com/books/about/Research_Methods_For_Business.html?hl=id&id=ikI6EAAAQBAJ
- Subramaniam, C., Choo, L. S., & Johari, J. (2019). What makes employees want to stay? A study in the Malaysian manufacturing sector. *Global Business and Organizational Excellence*, 38(5), 33–43. <https://doi.org/10.1002/joe.21949>
- Sudhakar, R. , B. S. R. (2017). *Training and development programmes in IT company and its role in aggrandizing employee performance*.
- Sudhakar, R., & Basariya, S. R. (2017). Training and development programmes in IT company and its role in aggrandizing employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(8), 1747–1753.
- Umair Manzoor, Asmara Irfan, Sajjad Ahmad Baig, Ifrah Sajjad, Aman Ullah, & Nabeel Khalid. (2022). The relationship between perceived training and development and employee retention: The mediating role of work attitudes and the moderating role of organizational support. *Journal of Public Value and Administrative Insight*, 4(3), 232–250. <https://doi.org/10.31580/JPVAI.V4I3.2099>
- Xuecheng, W., Iqbal, Q., & Saina, B. (2022). Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership With Social Exchange Theory. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872105>
- Yamin, M. A. Y. (2019). The mediating role of ethical organisational climate between HRM practices and HR outcomes in public sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business Excellence*, 19(4), 557–573. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.103458>
- Zhou, Z., Jin, X. L., & Fang, Y. (2014). Moderating role of gender in the relationships between perceived benefits and satisfaction in social virtual world continuance. *Decision Support Systems*, 65(C), 69–79. <https://doi.org/10.1016/J.DSS.2014.05.004>



LAMPIRAN 1

Daftar Pertanyaan Kuesioner

Lingkungan Kerja (Frye et al., 2020)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan kondisi kerja di pekerjaan saya					
2	Saya puas dengan kebijakan dan praktik perusahaan saya terhadap karyawan					
3	Saya puas dengan lingkungan kerja fisik					
4	Saya puas dengan suasana kerja yang menyenangkan					
5	Kondisi kerja fisik dari pekerjaan ini sesuai dengan harapan saya.					
6	Perusahaan ini menyediakan lingkungan di mana saya merasa aman dan nyaman.					
7	Saya merasa diterima dan diperlakukan dengan hormat, didengarkan, dan diizinkan untuk mengungkapkan pikiran dan perasaan saya					

Kejelasan Peran (Hassan, 2013)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tahu persis apa yang harus saya lakukan di pekerjaan saya					
2	Saya sepenuhnya memahami tugas pekerjaan mana yang lebih penting dibandingkan yang lain					
3	Tanggung jawab saya di kantor sangat jelas dan spesifik					

Gaji (Frye et al., 2020)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan jumlah gaji yang saya terima untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya menerima gaji yang wajar jika dibandingkan dengan posisi serupa di perusahaan lain.					

3	Saya merasa mendapat gaji dengan jumlah yang sepadan untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Ketika memikirkan gaji yang saya terima, saya merasa dihargai oleh perusahaan ini.					
5	Saya merasa puas dengan kenaikan gaji yang sudah diberikan perusahaan.					

Pelatihan dan Pengembangan(Delery & Doty, 1996)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan ini menyediakan program pelatihan ekstensif untuk setiap karyawan dalam pekerjaan ini.					
2	Setiap karyawan dalam pekerjaan ini biasanya akan mengikuti program pelatihan setiap beberapa tahun sekali.					
3	Perusahaan ini menyediakan program pelatihan formal bagi karyawan baru untuk mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.					
4	Perusahaan ini menawarkan program pelatihan formal bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan promosi mereka.					

Retensi Karyawan (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kecuali dalam keadaan yang tidak terduga, saya akan tetap berada di perusahaan ini tanpa batas waktu.					
2	Jika saya benar-benar bebas memilih, saya lebih memilih untuk terus bekerja di perusahaan ini.					
3	Saya berharap bisa terus bekerja selama mungkin di perusahaan ini.					

LAMPIRAN 2

REKAP DATA

	Work Environment							
No	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	Total
1	5	4	5	5	4	5	5	33
2	5	4	4	4	5	4	5	31
3	4	3	4	4	4	4	4	27
4	5	5	4	5	5	5	4	33
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	4	5	5	4	4	4	31
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	5	4	5	5	34
14	5	3	4	4	4	4	4	28
15	5	5	5	5	5	5	4	34
16	5	5	4	5	5	5	5	34
17	4	4	4	4	5	4	4	29
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	4	5	4	5	5	5	5	33
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	5	4	5	4	5	5	33
25	5	4	4	4	4	4	4	29
26	4	3	4	4	3	4	2	24
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	3	2	3	3	3	4	4	22
29	3	4	4	5	3	4	4	27
30	4	5	5	5	4	4	5	32
31	5	5	4	5	3	5	4	31
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	4	4	4	4	5	4	5	30
34	5	5	5	5	4	5	5	34

	Work Environment							
No	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	Total
35	5	4	4	5	4	5	5	32
36	5	4	5	5	4	4	5	32
37	5	4	4	4	5	5	5	32
38	4	4	5	4	4	5	4	30
39	5	5	5	5	4	5	5	34
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	4	5	5	5	5	5	33
42	3	3	3	3	3	4	3	22
43	4	3	4	4	3	4	4	26
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	5	5	4	4	5	31
47	4	4	5	4	4	5	4	30
48	4	4	5	5	5	5	5	33
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	4	4	3	4	3	4	4	26
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	4	5	5	4	4	32
55	5	5	4	5	4	4	4	31
56	4	4	5	4	3	4	5	29
57	4	5	4	5	4	4	5	31
58	4	4	5	3	3	4	4	27
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	3	3	3	5	3	5	5	27
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	3	4	4	5	5	4	4	29
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	5	5	5	5	5	5	4	34
67	4	5	4	4	5	4	4	30
68	5	5	4	5	5	4	4	32
69	3	3	4	4	3	4	3	24
70	3	3	4	4	4	4	4	26
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	5	5	4	5	4	5	5	33

	Work Environment							
No	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	Total
73	4	3	4	4	4	4	4	27
74	4	4	4	5	5	5	4	31
75	5	4	4	4	4	4	4	29
76	5	4	5	5	5	5	5	34
77	5	4	4	4	4	4	4	29
78	5	5	5	5	5	5	5	35
79	4	4	4	4	4	4	5	29
80	3	4	4	4	3	3	4	25
81	5	5	5	5	5	5	4	34
82	5	4	4	4	4	5	4	30
83	5	5	5	5	4	5	5	34
84	3	4	3	4	3	3	4	24
85	4	4	3	4	4	4	3	26
86	5	5	5	5	5	5	5	35
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	5	4	5	5	4	5	5	33
89	4	4	5	4	4	4	5	30
90	4	4	4	5	4	5	4	30
91	5	5	5	5	5	5	5	35
92	4	5	5	4	3	4	5	30
93	4	4	4	4	5	4	4	29
94	5	5	5	5	5	4	4	33
95	4	4	5	5	4	4	4	30
96	5	5	4	5	4	4	4	31
97	5	4	5	5	4	5	5	33
98	4	4	5	4	4	4	4	29
99	5	4	4	4	4	4	4	29
100	5	5	4	5	5	5	5	34
101	4	4	4	4	4	5	5	30
102	5	5	5	4	5	5	4	33
103	5	5	5	5	5	5	5	35
104	4	3	3	4	4	4	3	25
105	4	3	4	4	4	3	3	25
106	5	5	5	5	5	5	5	35
107	4	4	4	4	4	4	4	28
108	4	4	4	5	4	4	4	29
109	4	4	5	5	4	5	5	32
110	5	5	5	5	5	5	5	35

No	Work Environment							Total
	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	
111	5	5	5	5	5	5	5	35
112	4	4	4	4	4	4	4	28
113	5	4	5	5	5	5	5	34
114	3	4	4	4	4	4	4	27
115	4	4	4	4	4	4	4	28
116	5	5	5	5	5	5	5	35
117	5	4	4	5	5	4	3	30
118	4	5	4	4	5	5	4	31
119	4	4	4	4	4	4	4	28
120	4	5	4	5	5	4	3	30
121	5	5	5	5	5	5	5	35
122	5	5	5	5	5	5	5	35
123	5	4	5	5	4	5	5	33
124	5	4	5	4	5	4	5	32
125	4	4	2	1	2	3	2	18
126	3	4	3	4	4	3	4	25
127	5	5	5	5	5	5	5	35
128	5	5	5	5	5	5	5	35
129	5	4	5	5	4	5	5	33
130	4	4	4	4	5	4	4	29
131	4	4	4	5	4	4	4	29
132	4	4	4	5	4	4	4	29
133	5	5	5	5	5	5	5	35
134	5	4	5	5	4	5	5	33
135	5	5	3	4	4	3	5	29
136	4	3	4	4	3	4	4	26
137	5	5	4	5	4	5	5	33
138	5	5	5	4	5	5	5	34
139	5	5	5	5	5	5	5	35
140	4	4	4	4	4	4	4	28
141	5	5	5	5	5	5	4	34
142	4	4	4	4	4	4	5	29
143	3	3	3	5	3	4	4	25
144	4	5	4	4	5	5	5	32
145	4	5	4	5	4	5	5	32
146	4	4	5	5	4	5	5	32
147	4	5	5	5	5	5	5	34
148	4	4	4	4	4	4	4	28

	Work Environment							
No	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	Total
149	4	4	5	4	4	5	5	31
150	4	4	4	5	4	4	4	29
151	5	4	4	5	4	4	4	30
152	4	4	4	4	4	4	4	28
153	3	4	2	3	3	4	4	23
154	4	3	5	4	5	3	2	26
155	4	5	5	5	5	5	5	34

	Role Clarity				Pay					
No	RC1	RC2	RC3	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15
4	4	5	4	13	5	4	5	5	4	23
5	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	14	4	4	5	5	5	23
7	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	15	4	5	5	4	4	22
11	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
14	5	4	4	13	3	4	4	4	5	20
15	4	5	5	14	5	4	5	5	5	24
16	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24
17	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19
18	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23
20	5	5	5	15	4	5	5	4	5	23
21	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
24	4	5	5	14	4	5	5	4	5	23
25	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21
26	4	5	2	11	1	1	1	1	2	6
27	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23

No	Role Clarity				Pay					
	RC1	RC2	RC3	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total
28	2	2	2	6	3	3	3	2	2	13
29	4	4	5	13	3	3	3	4	3	16
30	5	4	5	14	4	5	4	4	4	21
31	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
33	4	4	5	13	4	4	4	4	5	21
34	4	5	5	14	4	5	4	5	4	22
35	4	3	5	12	4	4	4	5	3	20
36	5	4	4	13	5	5	4	4	5	23
37	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	12	3	5	4	4	5	21
39	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24
40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
42	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
43	5	5	3	13	4	3	3	3	2	15
44	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24
45	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
47	5	4	4	13	4	5	4	4	5	22
48	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
51	5	4	4	13	3	3	2	3	3	14
52	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
54	4	5	5	14	5	5	4	4	4	22
55	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
56	5	4	5	14	4	5	4	3	4	20
57	4	4	4	12	5	5	5	4	5	24
58	5	5	5	15	4	5	4	4	3	20
59	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	15	5	2	3	3	3	16
61	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
64	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25

No	Role Clarity				Pay					
	RC1	RC2	RC3	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total
66	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25
67	5	4	4	13	5	4	5	5	5	24
68	5	4	5	14	5	5	5	4	5	24
69	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17
70	4	3	3	10	3	3	4	4	3	17
71	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21
72	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25
73	4	4	3	11	4	4	3	3	4	18
74	5	5	4	14	3	4	4	3	4	18
75	5	5	4	14	4	4	5	4	4	21
76	4	5	5	14	4	5	5	5	4	23
77	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
78	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24
79	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24
80	4	4	4	12	4	4	3	3	4	18
81	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
82	5	4	4	13	4	5	5	4	4	22
83	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23
84	2	3	3	8	4	4	4	3	3	18
85	4	4	4	12	3	4	3	4	4	18
86	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	12	3	3	3	4	3	16
88	4	4	5	13	5	5	5	5	4	24
89	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21
91	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
92	4	4	5	13	4	5	3	5	4	21
93	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	12	5	5	4	5	5	24
95	5	4	4	13	4	4	4	5	5	22
96	5	4	5	14	4	5	5	4	5	23
97	5	5	4	14	5	5	5	4	5	24
98	4	5	5	14	4	4	4	5	4	21
99	4	4	5	13	5	5	5	5	4	24
100	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22
101	5	4	4	13	4	3	4	4	3	18
102	5	5	4	14	5	5	5	4	5	24
103	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25

No	Role Clarity				Pay					
	RC1	RC2	RC3	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total
104	4	5	5	14	3	4	4	4	3	18
105	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
106	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
107	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
108	5	5	5	15	4	4	4	5	4	21
109	5	5	4	14	3	4	4	4	4	19
110	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
111	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
112	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
113	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
114	4	3	3	10	4	4	3	4	3	18
115	4	3	4	11	3	3	3	3	3	15
116	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
117	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
118	4	5	4	13	5	5	5	4	5	24
119	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
120	5	5	5	15	4	3	5	4	5	21
121	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
122	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
123	4	5	5	14	4	5	5	5	4	23
124	4	5	4	13	5	4	5	4	5	23
125	2	1	2	5	2	2	2	2	2	10
126	5	4	3	12	4	4	5	5	4	22
127	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
128	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
129	5	5	5	15	3	3	3	3	3	15
130	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21
131	5	4	5	14	5	5	4	4	5	23
132	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22
133	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
134	4	5	4	13	4	5	4	5	4	22
135	5	5	5	15	1	4	1	3	2	11
136	4	4	4	12	4	5	4	3	3	19
137	4	5	4	13	5	4	4	5	4	22
138	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
139	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
140	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
141	5	5	5	15	3	3	3	3	2	14

No	Role Clarity				Pay					
	RC1	RC2	RC3	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total
142	3	4	3	10	4	4	4	4	4	20
143	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
144	4	4	3	11	4	4	5	5	4	22
145	5	5	4	14	4	4	5	4	4	21
146	4	5	4	13	2	3	3	3	3	14
147	5	5	4	14	4	4	5	4	3	20
148	4	4	4	12	5	4	4	4	5	22
149	5	5	5	15	3	4	4	4	4	19
150	4	5	5	14	3	4	2	4	4	17
151	2	3	3	8	1	2	3	2	1	9
152	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
153	4	4	2	10	4	4	4	4	1	17
154	1	2	1	4	2	5	3	3	2	15
155	5	5	5	15	4	4	4	5	3	20

No	Training and Development					Employee Retention			
	TD1	TD2	TD3	TD4	Total	ER1	ER2	ER3	Total
1	5	5	5	5	20	4	4	4	12
2	5	5	4	5	19	4	4	5	13
3	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	5	5	5	4	19	4	4	5	13
5	4	4	4	4	16	4	3	3	10
6	4	4	4	4	16	5	5	5	15
7	5	5	5	5	20	5	5	5	15
8	4	4	4	4	16	4	4	4	12
9	5	5	5	5	20	5	5	5	15
10	5	5	5	5	20	5	5	5	15
11	5	5	5	5	20	5	5	5	15
12	5	5	5	5	20	5	5	5	15
13	5	5	5	5	20	4	4	4	12
14	4	4	4	5	17	5	4	5	14
15	4	4	5	4	17	4	4	5	13
16	5	5	5	5	20	4	5	5	14
17	4	5	3	3	15	3	3	3	9
18	5	5	5	5	20	5	5	5	15
19	5	5	5	5	20	5	4	5	14
20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
21	5	5	5	4	19	5	5	5	15

	Ttaining and Development					Employee Retention			
No	TD1	TD2	TD3	TD4	Total	ER1	ER2	ER3	Total
22	4	4	4	4	16	4	4	4	12
23	5	5	5	5	20	4	5	5	14
24	4	5	4	4	17	3	5	5	13
25	4	4	4	4	16	3	3	3	9
26	1	1	1	2	5	3	2	2	7
27	5	5	5	5	20	5	5	5	15
28	2	3	2	2	9	2	1	1	4
29	4	5	5	4	18	3	3	4	10
30	4	4	4	4	16	5	4	4	13
31	5	5	4	5	19	5	4	5	14
32	5	5	5	5	20	5	5	5	15
33	4	4	4	5	17	5	5	5	15
34	5	5	5	5	20	5	5	5	15
35	5	3	3	4	15	4	4	3	11
36	4	5	4	5	18	4	4	5	13
37	4	5	5	5	19	4	4	4	12
38	5	4	4	4	17	4	4	5	13
39	5	5	5	5	20	5	5	5	15
40	5	5	5	5	20	5	5	5	15
41	5	5	5	5	20	5	5	5	15
42	4	4	4	4	16	4	3	3	10
43	3	4	4	3	14	3	3	2	8
44	5	5	5	5	20	5	5	5	15
45	4	4	5	4	17	3	5	4	12
46	5	5	4	5	19	4	4	4	12
47	4	4	4	4	16	4	5	5	14
48	5	5	5	5	20	4	5	5	14
49	5	5	5	5	20	5	5	5	15
50	5	5	5	5	20	5	5	5	15
51	3	4	4	4	15	5	5	5	15
52	4	4	4	4	16	4	4	4	12
53	5	5	5	5	20	5	5	5	15
54	4	5	4	4	17	4	4	5	13
55	4	4	4	4	16	3	4	4	11
56	5	5	3	4	17	5	5	5	15
57	4	5	5	5	19	5	5	5	15
58	4	3	4	4	15	3	4	4	11
59	5	5	5	5	20	5	5	5	15

	Ttaining and Development					Employee Retention			
No	TD1	TD2	TD3	TD4	Total	ER1	ER2	ER3	Total
60	2	2	2	2	8	3	3	3	9
61	5	5	5	5	20	5	5	5	15
62	5	5	5	5	20	5	5	5	15
63	5	5	5	5	20	5	5	5	15
64	4	3	4	3	14	3	5	4	12
65	5	5	5	5	20	5	5	5	15
66	5	4	5	5	19	5	5	5	15
67	4	4	5	5	18	4	4	4	12
68	4	5	4	5	18	5	5	5	15
69	4	3	4	4	15	3	3	3	9
70	4	3	3	3	13	4	3	4	11
71	4	4	4	4	16	4	4	5	13
72	5	5	5	5	20	5	5	5	15
73	4	5	5	5	19	5	4	4	13
74	1	1	1	1	4	5	4	4	13
75	4	4	4	4	16	4	5	4	13
76	5	4	4	5	18	5	5	4	14
77	4	4	4	4	16	4	5	5	14
78	5	5	5	5	20	5	5	5	15
79	4	4	4	4	16	4	4	5	13
80	4	4	4	3	15	3	4	4	11
81	5	5	5	5	20	5	5	5	15
82	4	4	4	4	16	5	5	5	15
83	4	4	4	4	16	4	4	4	12
84	4	3	3	4	14	3	4	4	11
85	3	3	4	4	14	4	4	3	11
86	5	5	5	5	20	5	5	5	15
87	4	4	3	3	14	4	4	4	12
88	4	4	5	4	17	5	5	5	15
89	3	4	4	4	15	4	5	4	13
90	4	4	4	4	16	4	5	5	14
91	5	5	5	5	20	5	5	5	15
92	4	4	5	4	17	4	4	4	12
93	4	4	4	4	16	4	5	5	14
94	4	4	4	5	17	5	5	5	15
95	4	4	4	4	16	4	4	5	13
96	5	5	5	5	20	3	4	4	11
97	5	5	4	5	19	4	4	5	13

	Ttaining and Development					Employee Retention			
No	TD1	TD2	TD3	TD4	Total	ER1	ER2	ER3	Total
98	4	4	4	5	17	4	5	5	14
99	5	5	5	5	20	4	4	3	11
100	4	5	5	4	18	5	5	5	15
101	4	5	5	5	19	5	3	3	11
102	5	5	4	5	19	5	5	5	15
103	5	5	5	5	20	5	5	4	14
104	3	3	2	3	11	3	2	4	9
105	3	3	3	4	13	3	3	3	9
106	5	5	5	5	20	5	5	5	15
107	4	4	4	4	16	3	4	4	11
108	4	4	5	5	18	4	3	4	11
109	5	5	5	5	20	3	4	5	12
110	5	5	5	5	20	5	5	5	15
111	5	5	5	5	20	5	5	5	15
112	4	4	4	4	16	4	4	4	12
113	4	4	4	4	16	4	5	5	14
114	4	4	4	4	16	4	4	4	12
115	4	5	5	4	18	3	4	4	11
116	5	5	5	5	20	5	5	5	15
117	5	5	5	5	20	5	3	3	11
118	5	4	5	4	18	5	5	5	15
119	4	4	4	4	16	4	4	4	12
120	5	5	5	5	20	4	3	3	10
121	5	5	5	5	20	5	5	5	15
122	5	5	5	5	20	5	5	5	15
123	4	3	4	5	16	4	5	5	14
124	4	5	4	5	18	4	5	4	13
125	2	2	2	2	8	2	3	2	7
126	4	4	3	5	16	2	4	4	10
127	5	5	5	5	20	5	5	5	15
128	4	4	5	5	18	5	4	4	13
129	5	5	5	5	20	5	4	4	13
130	5	4	4	4	17	4	4	4	12
131	4	4	4	4	16	4	4	4	12
132	4	4	4	4	16	4	4	4	12
133	5	5	5	5	20	4	4	4	12
134	5	5	4	4	18	1	5	4	10
135	5	5	5	4	19	5	3	4	12

	Ttaining and Development					Employee Retention			
No	TD1	TD2	TD3	TD4	Total	ER1	ER2	ER3	Total
136	4	4	4	4	16	3	3	4	10
137	4	4	5	5	18	4	5	5	14
138	5	5	5	5	20	5	5	5	15
139	5	5	5	5	20	5	5	5	15
140	4	4	4	4	16	4	4	4	12
141	5	5	2	3	15	2	3	3	8
142	4	4	3	4	15	2	2	2	6
143	4	2	4	4	14	4	4	4	12
144	5	4	4	4	17	3	4	3	10
145	4	4	3	4	15	4	4	4	12
146	4	4	5	4	17	2	2	2	6
147	5	5	5	4	19	4	4	4	12
148	5	4	4	5	18	2	2	2	6
149	5	5	5	5	20	5	5	5	15
150	4	5	4	5	18	2	3	3	8
151	2	2	3	2	9	2	1	3	6
152	3	3	3	3	12	3	3	3	9
153	4	4	4	2	14	4	2	3	9
154	5	5	5	5	20	4	2	4	10
155	5	4	4	5	18	5	5	5	15

Profil Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Domisili	Pendidikan Terakhir	Perusahaan	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	27	Jakarta Pusat	S1	Asuransi	>5 Tahun
2	Laki-Laki	26	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
3	Perempuan	30	Jakarta Timur	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
4	Perempuan	24	Jakarta Timur	S1	Perbankan	>5 Tahun
5	Laki-Laki	23	Jakarta Pusat	D3	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
6	Perempuan	30	Jakarta Pusat	S1	lembaga Pembiayaan	>2 Tahun - 5 Tahun
7	Perempuan	29	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
8	Perempuan	26	Jakarta Timur	SMA/SMK	Pasar Modal	>2 Tahun - 5 Tahun
9	Perempuan	27	Jakarta Timur	S1	Asuransi	1 - 2 Tahun
10	Laki-Laki	27	Jakarta Timur	SMA/SMK	Pasar Modal	1 - 2 Tahun
11	Laki-Laki	30	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>5 Tahun
12	Perempuan	27	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
13	Laki-Laki	27	Jakarta Pusat	S1	Fintech	>5 Tahun
14	Perempuan	25	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>5 Tahun
15	Laki-Laki	29	Jakarta Barat	S1	Asuransi	>2 Tahun - 5 Tahun
16	Perempuan	27	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>5 Tahun
17	Perempuan	26	Jakarta Timur	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
18	Perempuan	26	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>5 Tahun
19	Laki-Laki	29	Jakarta Pusat	S1	Fintech	>5 Tahun
20	Perempuan	27	Jakarta Selatan	D3	Perbankan	>5 Tahun
21	Perempuan	26	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
22	Laki-Laki	27	Jakarta Timur	S1	lembaga Pembiayaan	1 - 2 Tahun
23	Perempuan	27	Jakarta Selatan	D3	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
24	Laki-Laki	24	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
25	Perempuan	30	Jakarta Timur	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
26	Perempuan	25	Jakarta Timur	SMA/SMK	Pasar Modal	1 - 2 Tahun
27	Laki-Laki	29	Jakarta Pusat	S1	Fintech	>5 Tahun
28	Perempuan	29	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>5 Tahun
29	Laki-Laki	24	Jakarta Utara	S1	Asuransi	1 - 2 Tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Domisili	Pendidikan Terakhir	Perusahaan	Lama Bekerja
30	Perempuan	28	Jakarta Selatan	D3	Perbankan	1 - 2 Tahun
31	Perempuan	26	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
32	Laki-Laki	29	Jakarta Timur	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
33	Perempuan	29	Jakarta Selatan	S1	Asuransi	1 - 2 Tahun
34	Laki-Laki	27	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>5 Tahun
35	Perempuan	27	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
36	Perempuan	29	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
37	Laki-Laki	27	Jakarta Pusat	S1	Pasar Modal	>2 Tahun - 5 Tahun
38	Laki-Laki	29	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
39	Perempuan	28	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
40	Perempuan	24	Jakarta Pusat	S2	Perbankan	>5 Tahun
41	Perempuan	23	Jakarta Barat	SMA/SMK	Pasar Modal	1 - 2 Tahun
42	Perempuan	27	Jakarta Timur	D3	Asuransi	1 - 2 Tahun
43	Laki-Laki	24	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>5 Tahun
44	Laki-Laki	24	Jakarta Barat	D3	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
45	Perempuan	29	Jakarta Utara	S1	lembaga Pembiayaan	>2 Tahun - 5 Tahun
46	Laki-Laki	27	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>5 Tahun
47	Perempuan	25	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
48	Perempuan	26	Jakarta Timur	S1	Pasar Modal	1 - 2 Tahun
49	Laki-Laki	25	Jakarta Pusat	D3	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
50	Perempuan	24	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>5 Tahun
51	Perempuan	26	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>5 Tahun
52	Perempuan	29	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>5 Tahun
53	Laki-Laki	24	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
54	Laki-Laki	28	Jakarta Barat	S1	Asuransi	1 - 2 Tahun
55	Perempuan	25	Jakarta Timur	S1	Fintech	>2 Tahun - 5 Tahun
56	Perempuan	30	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
57	Perempuan	23	Jakarta Timur	S1	Asuransi	1 - 2 Tahun
58	Perempuan	26	Jakarta Selatan	D3	Pasar Modal	>2 Tahun - 5 Tahun
59	Perempuan	28	Jakarta Utara	SMA/SMK	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
60	Perempuan	24	Jakarta Pusat	S2	Perbankan	>5 Tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Domisili	Pendidikan Terakhir	Perusahaan	Lama Bekerja
61	Laki-Laki	26	Jakarta Barat	SMA/SMK	Fintech	>2 Tahun - 5 Tahun
62	Perempuan	27	Jakarta Selatan	SMA/SMK	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
63	Perempuan	25	Jakarta Barat	SMA/SMK	Fintech	>2 Tahun - 5 Tahun
64	Laki-Laki	27	Jakarta Timur	SMA/SMK	Asuransi	1 - 2 Tahun
65	Perempuan	30	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>5 Tahun
66	Laki-Laki	28	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
67	Perempuan	25	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
68	Perempuan	30	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
69	Perempuan	23	Jakarta Timur	S1	Fintech	>2 Tahun - 5 Tahun
70	Laki-Laki	25	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
71	Laki-Laki	28	Jakarta Barat	D3	Asuransi	>2 Tahun - 5 Tahun
72	Laki-Laki	25	Jakarta Timur	S1	Fintech	>5 Tahun
73	Laki-Laki	25	Jakarta Timur	D3	lembaga Pembiayaan	1 - 2 Tahun
74	Perempuan	23	Jakarta Selatan	S1	Fintech	1 - 2 Tahun
75	Laki-Laki	25	Jakarta Timur	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
76	Laki-Laki	25	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
77	Perempuan	24	Jakarta Barat	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
78	Perempuan	23	Jakarta Barat	SMA/SMK	Pasar Modal	>2 Tahun - 5 Tahun
79	Perempuan	30	Jakarta Timur	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
80	Perempuan	28	Jakarta Pusat	S2	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
81	Perempuan	28	Jakarta Barat	SMA/SMK	Asuransi	1 - 2 Tahun
82	Perempuan	25	Jakarta Pusat	D3	Pasar Modal	>2 Tahun - 5 Tahun
83	Perempuan	24	Jakarta Timur	D3	Asuransi	1 - 2 Tahun
84	Perempuan	25	Jakarta Timur	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
85	Laki-Laki	23	Jakarta Timur	S1	Pasar Modal	>5 Tahun
86	Laki-Laki	25	Jakarta Selatan	S1	Asuransi	>5 Tahun
87	Perempuan	29	Jakarta Timur	S1	Fintech	1 - 2 Tahun
88	Perempuan	24	Jakarta Selatan	SMA/SMK	Perbankan	1 - 2 Tahun
89	Laki-Laki	25	Jakarta Barat	SMA/SMK	Fintech	>2 Tahun - 5 Tahun
90	Laki-Laki	28	Jakarta Barat	D3	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Domisili	Pendidikan Terakhir	Perusahaan	Lama Bekerja
91	Perempuan	27	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
92	Laki-Laki	29	Jakarta Timur	S1	Fintech	>2 Tahun - 5 Tahun
93	Perempuan	26	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
94	Perempuan	30	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
95	Laki-Laki	28	Jakarta Pusat	S1	Asuransi	>2 Tahun - 5 Tahun
96	Perempuan	25	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
97	Perempuan	30	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
98	Laki-Laki	24	Jakarta Pusat	D3	Perbankan	>5 Tahun
99	Laki-Laki	24	Jakarta Selatan	SMA/SMK	Fintech	1 - 2 Tahun
100	Laki-Laki	29	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
101	Laki-Laki	28	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
102	Laki-Laki	30	Jakarta Timur	S1	Fintech	>2 Tahun - 5 Tahun
103	Perempuan	27	Jakarta Timur	S1	Pasar Modal	>2 Tahun - 5 Tahun
104	Perempuan	27	Jakarta Barat	SMA/SMK	Perbankan	>5 Tahun
105	Perempuan	24	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
106	Perempuan	24	Jakarta Pusat	SMA/SMK	lembaga Pembiayaan	>2 Tahun - 5 Tahun
107	Perempuan	25	Jakarta Utara	S1	Fintech	1 - 2 Tahun
108	Perempuan	24	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
109	Perempuan	29	Jakarta Pusat	S1	Fintech	>2 Tahun - 5 Tahun
110	Perempuan	29	Jakarta Barat	D3	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
111	Perempuan	28	Jakarta Barat	SMA/SMK	Perbankan	>5 Tahun
112	Perempuan	29	Jakarta Selatan	S1	Fintech	>2 Tahun - 5 Tahun
113	Laki-Laki	24	Jakarta Timur	S1	Asuransi	>2 Tahun - 5 Tahun
114	Perempuan	26	Jakarta Timur	S1	Akuntan Publik	1 - 2 Tahun
115	Perempuan	26	Jakarta Timur	S1	Fintech	1 - 2 Tahun
116	Perempuan	29	Jakarta Selatan	D3	Fintech	>5 Tahun
117	Perempuan	29	Jakarta Selatan	S1	Pasar Modal	>2 Tahun - 5 Tahun
118	Perempuan	27	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Domisili	Pendidikan Terakhir	Perusahaan	Lama Bekerja
119	Laki-Laki	27	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
120	Perempuan	29	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
121	Laki-Laki	26	Jakarta Selatan	SMA/SMK	Perbankan	1 - 2 Tahun
122	Perempuan	28	Jakarta Timur	S1	Konsultasi perpajakan	>5 Tahun
123	Perempuan	30	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
124	Laki-Laki	30	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>5 Tahun
125	Laki-Laki	30	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
126	Laki-Laki	24	Jakarta Barat	S1	Pasar Modal	1 - 2 Tahun
127	Perempuan	30	Jakarta Selatan	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
128	Laki-Laki	24	Jakarta Selatan	S2	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
129	Laki-Laki	25	Jakarta Barat	S1	lembaga Pembiayaan	>2 Tahun - 5 Tahun
130	Laki-Laki	28	Jakarta Barat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
131	Perempuan	25	Jakarta Barat	D3	Asuransi	>2 Tahun - 5 Tahun
132	Laki-Laki	28	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
133	Perempuan	27	Jakarta Timur	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
134	Laki-Laki	30	Jakarta Pusat	D3	Perbankan	>5 Tahun
135	Perempuan	28	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
136	Laki-Laki	28	Jakarta Selatan	D3	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
137	Perempuan	27	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
138	Perempuan	30	Jakarta Timur	S1	Perbankan	>2 Tahun - 5 Tahun
139	Perempuan	29	Jakarta Selatan	S1	Fintech	>5 Tahun
140	Perempuan	24	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
141	Perempuan	28	Jakarta Selatan	S2	lembaga Pembiayaan	>2 Tahun - 5 Tahun
142	Perempuan	26	Jakarta Timur	S1	lembaga Pembiayaan	1 - 2 Tahun
143	Perempuan	27	Jakarta Timur	D3	Fintech	>5 Tahun
144	Laki-laki	25	Jakarta Timur	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
145	Laki-laki	26	Jakarta Timur	S1	Asuransi	1 - 2 Tahun
146	Laki-laki	24	Jakarta Barat	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Domisili	Pendidikan Terakhir	Perusahaan	Lama Bekerja
147	Laki-laki	24	Jakarta Selatan	S1	lembaga Pembiayaan	1 - 2 Tahun
148	Perempuan	24	Jakarta Barat	S1	Pasar Modal	1 - 2 Tahun
149	Laki-laki	28	Jakarta Utara	S1	Asuransi	>2 Tahun - 5 Tahun
150	Laki-laki	23	Jakarta Timur	S1	lembaga Pembiayaan	1 - 2 Tahun
151	Laki-laki	22	Jakarta Pusat	S1	Perbankan	1 - 2 Tahun
152	Perempuan	23	Jakarta Selatan	S1	lembaga Pembiayaan	1 - 2 Tahun
153	Perempuan	23	Jakarta Selatan	S1	lembaga Pembiayaan	1 - 2 Tahun
154	Laki-Laki	22	Jakarta Selatan	S1	lembaga Pembiayaan	1 - 2 Tahun
155	Laki-Laki	22	Jakarta Selatan	S1	lembaga Pembiayaan	1 - 2 Tahun

Statistik Deskriptif Variabel

Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WE1	155	3	5	4.43	0.645
WE2	155	2	5	4.34	0.669
WE3	155	2	5	4.39	0.669
WE4	155	1	5	4.54	0.616
WE5	155	2	5	4.32	0.693
WE6	155	3	5	4.47	0.585
WE7	155	2	5	4.43	0.674
WORK ENVIRONM ENT	155	2.571	5.000	4.419	0.508
Valid N (listwise)	155				

Variabel Kejelasan Peran

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RC1	155	1	5	4.48	0.715
RC2	155	1	5	4.45	0.704
RC3	155	1	5	4.41	0.770
Role Clarity	155	1.33	5.00	4.4473	0.64066
Valid N (listwise)	155				

Variabel Gaji

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	155	1	5	4.19	0.851
P2	155	1	5	4.32	0.781
P3	155	1	5	4.25	0.834
P4	155	1	5	4.25	0.778
P5	155	1	5	4.17	0.903
MEANP	155	1.20	5.00	4.2361	0.72487
Valid N (listwise)	155				

Variabel Pelatihan dan Pengembangan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TD1	155	1	5	4.34	0.792
TD2	155	1	5	4.34	0.832
TD3	155	1	5	4.30	0.846
TD4	155	1	5	4.35	0.812
MEANTD	155	1.00	5.00	4.3306	0.74126
Valid N (listwise)	155				

Variabel Retensi Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ER1	155	1	5	4.14	0.919
ER2	155	1	5	4.21	0.924
ER3	155	1	5	4.28	0.874
MEANER	155	1.33	5.00	4.2086	0.81397
Valid N (listwise)	155				

Uji Validitas

Correlations									
		WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WORK ENVIRONM ENT
WE1	Pearson Correlation	1	.619**	.566**	.502**	.558**	.559**	.449**	.776**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE2	Pearson Correlation	.619**	1	.481**	.540**	.601**	.549**	.534**	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE3	Pearson Correlation	.566**	.481**	1	.582**	.551**	.602**	.556**	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE4	Pearson Correlation	.502**	.540**	.582**	1	.531**	.603**	.542**	.780**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE5	Pearson Correlation	.558**	.601**	.551**	.531**	1	.521**	.409**	.767**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE6	Pearson Correlation	.559**	.549**	.602**	.603**	.521**	1	.650**	.811**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE7	Pearson Correlation	.449**	.534**	.556**	.542**	.409**	.650**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WORK ENVIRONM ENT	Pearson Correlation	.776**	.793**	.793**	.780**	.767**	.811**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	155	155	155	155	155	155	155	155

Correlations									
		WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WORK ENVIRONM ENT
WE1	Pearson Correlation	1	.619**	.566**	.502**	.558**	.559**	.449**	.776**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE2	Pearson Correlation	.619**	1	.481**	.540**	.601**	.549**	.534**	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE3	Pearson Correlation	.566**	.481**	1	.582**	.551**	.602**	.556**	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE4	Pearson Correlation	.502**	.540**	.582**	1	.531**	.603**	.542**	.780**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE5	Pearson Correlation	.558**	.601**	.551**	.531**	1	.521**	.409**	.767**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE6	Pearson Correlation	.559**	.549**	.602**	.603**	.521**	1	.650**	.811**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WE7	Pearson Correlation	.449**	.534**	.556**	.542**	.409**	.650**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
WORK ENVIRONM ENT	Pearson Correlation	.776**	.793**	.793**	.780**	.767**	.811**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	155	155	155	155	155	155	155	155

Variabel Kejelasan Peran

Correlations					
		RC1	RC2	RC3	ROLE CLARITY
RC1	Pearson Correlation	1	.685**	.643**	.881**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155
RC2	Pearson Correlation	.685**	1	.641**	.878**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000
	N	155	155	155	155
RC3	Pearson Correlation	.643**	.641**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	155	155	155	155
ROLE CLARITY	Pearson Correlation	.881**	.878**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	155	155	155	155

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

Variabel Gaji

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	PAY
P1	Pearson Correlation	1	.651**	.756**	.703**	.719**	.879**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155
P2	Pearson Correlation	.651**	1	.692**	.678**	.669**	.840**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155
P3	Pearson Correlation	.756**	.692**	1	.752**	.719**	.898**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155
P4	Pearson Correlation	.703**	.678**	.752**	1	.697**	.873**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155	155
P5	Pearson Correlation	.719**	.669**	.719**	.697**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	155	155	155	155	155	155
PAY	Pearson Correlation	.879**	.840**	.898**	.873**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	155	155	155	155	155	155

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

Variabel Pelatihan dan Pengembangan

Correlations						
		TD1	TD2	TD3	TD4	TRAINING AND DEVELOPMENT
TD1	Pearson Correlation	1	.804**	.722**	.763**	.908**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155
TD2	Pearson Correlation	.804**	1	.743**	.736**	.909**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155
TD3	Pearson Correlation	.722**	.743**	1	.762**	.896**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	155	155	155	155	155
TD4	Pearson Correlation	.763**	.736**	.762**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	155	155	155	155	155
TRAINING AND DEVELOPMENT	Pearson Correlation	.908**	.909**	.896**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	155	155	155	155	155

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

Variabel Retensi Karyawan

Correlations					
		ER1	ER2	ER3	EMPLOYEE RETENTION
ER1	Pearson Correlation	1	.640**	.680**	.862**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000
	N	155	155	155	155
ER2	Pearson Correlation	.640**	1	.820**	.913**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000
	N	155	155	155	155
ER3	Pearson Correlation	.680**	.820**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	155	155	155	155
EMPLOYEE RETENTION	Pearson Correlation	.862**	.913**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	155	155	155	155
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Uji Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.893	7

Variabel Kejelasan Peran

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.850	3

Variabel Gaji

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.922	5

Variabel Pelatihan dan Pengembangan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.925	4

Variabel Retensi Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.881	3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.317	4	14.579	50.026	.000 ^b
	Residual	43.716	150	0.291		
	Total	102.033	154			
a. Dependent Variable: MEANER						
b. Predictors: (Constant), MEANTD, MEANRC, MEANP, MEANWE						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.575	0.385		-1.496	0.137
	MEANWE	0.418	0.149	0.261	2.809	0.006
	MEANRC	0.130	0.097	0.102	1.337	0.183
	MEANP	0.425	0.091	0.379	4.655	0.000
	MEANTD	0.129	0.087	0.118	1.480	0.141

a. Dependent Variable: MEANER

Uji Moderasi Hayes PROCESS Macro

Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Moderasi oleh Gender

```

Model : 1
  Y : MEANER
  X : MEANWE
  W : gender

Sample
Size: 155

*****
OUTCOME VARIABLE:
MEANER

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      .6837      .4675      .3598     44.1823      3.0000     151.0000      .0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    -.1187     1.4854    -.0799     .9364    -3.0535     2.8161
MEANWE       .9345     .3325     2.8110     .0056     .2777     1.5914
gender      -.3061     .8753    -.3498     .7270    -2.0355     1.4232
Int_1       .0974     .1964     .4963     .6204    -.2905     .4854

```

Kejelasan Peran terhadap Retensi Karyawan di Moderasi oleh Gender

```

Model : 1
  Y : MEANER
  X : MEANRC
  W : gender

Sample
Size: 155

*****
OUTCOME VARIABLE:
MEANER

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      .5745      .3301      .4527     24.7967      3.0000     151.0000      .0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant     2.3940     1.1854     2.0196     .0452     .0519     4.7360
MEANRC       .4169     .2667     1.5634     .1201    -.1100     .9438
gender      -.9535     .7642    -1.2477     .2141    -2.4635     .5565
Int_1       .2078     .1705     1.2189     .2248    -.1290     .5446

```

Gaji terhadap Retensi Karyawan di Moderasi oleh Gender

Model : 1

Y : MEANER

X : MEANP

W : gender

Sample

Size: 155

OUTCOME VARIABLE:

MEANER

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.7017	.4924	.3430	48.8216	3.0000	151.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.1564	.9701	.1612	.8722	-1.7604	2.0731
MEANP	.9741	.2296	4.2435	.0000	.5206	1.4276
gender	.4399	.5768	.7627	.4468	-.6996	1.5795
Int_1	-.1142	.1353	-.8445	.3997	-.3815	.1530

Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Karyawan di Moderasi oleh Gender

Model : 1

Y : MEANER

X : MEANTD

W : gender

Sample

Size: 155

OUTCOME VARIABLE:

MEANER

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.6159	.3793	.4194	30.7568	3.0000	151.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.2285	1.2101	.1888	.8505	-2.1625	2.6195
MEANTD	.8635	.2731	3.1613	.0019	.3238	1.4032
gender	.6301	.6833	.9220	.3580	-.7201	1.9802
Int_1	-.1110	.1548	-.7174	.4742	-.4168	.1947