

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**
(STUDI PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN BAHASA
INGGRIS, YOGYAKARTA)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun Oleh:

Stella Dyas Adelita / 220327084

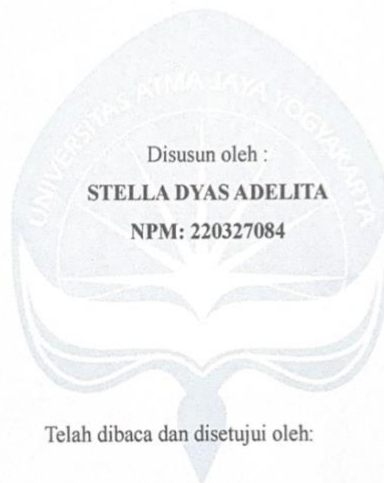
**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

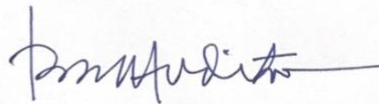
**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN
BAHASA INGGRIS, YOGYAKARTA)**



Disusun oleh :
STELLA DYAS ADELITA
NPM: 220327084

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing,



Dr. Pramudianto, S. Th., S.E., M.Min., M.M.

10 April 2026

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
RETENSI KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN BAHASA
INGGRIS, YOGYAKARTA)

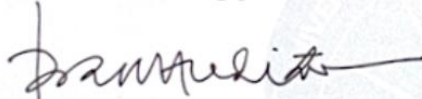
Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Stella Dyas Adelita
NPM: 220327084

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 15 Mei 2026
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen

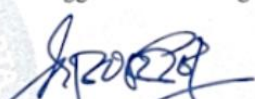
SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji



Dr. Pramudianto, S. Th., S.E., M.Min., M.M

Anggota Panitia Penguji



Debora Wintriarsi H, S.E., M.M., M.Sc



Theresia Agung Maryudi Harsiwi, S.E., M.Si

Yogyakarta, 3 Juni 2026

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
RETENSI KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(STUDI PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN BAHASA
INGGRIS, YOGYAKARTA)**

Benar-benar hasil karya peneliti sendiri. Pernyataan, ide ataupun kutipan yang digunakan baik kutipan langsung maupun tidak langsung bersumber dari penulisan orang lain yang tertulis dalam skripsi ini dan tercatat dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti bahwa peneliti melakukan plagiasi sebagian atau seluruh dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang diperoleh yang dapat dibatalkan dan dikembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 10 April 2026

Penulis,



Stella Dyas Adelita

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi terkait “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahasa Inggris, Yogyakarta)” dengan baik hingga akhir. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis untuk mendapatkan gelar sarjana akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga berbagai kesulitan dan hambatan dalam skripsi ini dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Pramudianto, S.Th., S.E., M.Min., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membantu serta membimbing penulis dari awal hingga akhir sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
2. Bapak Leonardus Bayu Ari Primantoro, M.Pd. yang telah bersedia membimbing, memberikan izin, dan mendukung perolehan data yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;

3. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan;
4. Kedua orang tua tercinta, Bapak Agung dan Ibu Tyas, yang telah memberikan doa, dukungan, dan telah berjuang mengusahakan apapun untuk anaknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
5. Adik tersayang, Imel dan Nael yang selalu memberikan semangat, keceriaan, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini;
6. Uti dan Athung yang selalu mendukung, memberikan nasihat, mendoakan, memberikan kasih sayang, dan menjadi pendengar yang baik, sehingga penulis merasa kuat sampai sekarang;
7. Emil, Nola, Mona, sahabat seperjuangan yang selalu menjadi pendengar yang baik, menemani penulis disaat senang maupun sedih, dan menjadi salah satu alasan penulis bisa tertawa bahagia;
8. Gina, sahabat penulis sejak di bangku sekolah yang selalu ada untuk penulis, memberikan motivasi, menjadi pendengar yang baik serta saling menguatkan;
9. Teman-teman bonaventura (Dwi, Abel, Pinta, Edward, Jojo) yang selalu berbagi canda dan tawa sejak awal perkuliahan dan pernah menjadi tempat untuk pulang penulis disaat masa-masa sulit;
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Yogyakarta, 10 April 2026

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stella', with a horizontal line underneath.

Stella Dyas Adelita

MOTTO

Matius 6:34

“Janganlah kamu khawatir tentang hari esok, karena hari esok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.”

“If God is everything you have, you have everything.”

“You’re never gonna feel ready because ready is not a feeling, it is a decision.”

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO	viii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1. Teori Social Exchange	14
2.1.2. Kompensasi (Compensation).....	15
2.1.3. Lingkungan Kerja (Work Environment).....	17
2.1.4. Kepuasan kerja (Job Satisfaction).....	19
2.1.5. Retensi Karyawan (Employee Retention).....	21
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Pengembangan Hipotesis	28
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan	30
2.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan	31
2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	34

2.3.6	Kepuasan Kerja Sebagai Mediator pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan.....	36
2.3.7	Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	37
2.4	Kerangka Penelitian.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		41
3.1	Jenis Penelitian	41
3.2	Lokasi Penelitian	41
3.3	Populasi dan Sampel.....	43
3.3.1	Populasi.....	43
3.3.2	Metode Pengambilan Sampel	44
3.3.3	Jumlah Sampel.....	46
3.4	Jenis Data Penelitian dan Sumber Data	47
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.6	Instrumen Penelitian	49
3.6.1.	Data Demografi Responden.....	49
3.6.2.	Kompensasi Questionnaire	50
3.6.3.	Lingkungan Kerja Questionnaire.....	50
3.6.4.	Job Satisfaction Questionnaire.....	51
3.6.5.	Retensi Karyawan Questionnaire.....	52
3.7	Metode Pengujian Instrumen	52
3.7.1.	Uji Validitas	52
3.7.2.	Uji Reliabilitas	53
3.8	Metode Analisis Data	54
3.8.1.	Analisis Deskriptif	54
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.3.	Regresi Linier Berganda	55
3.8.4.	Uji Mediasi	56
3.8.5.	Uji Hipotesis	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		59
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.2.	Karakteristik Responden.....	59
4.3.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
4.3.1.	Statistik Deskriptif Variabel	63
4.4.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	67
4.4.1.	Uji Validitas	67
4.4.2.	Uji Reliabilitas	68

4.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan 1	65
4.5.1.	Uji Normalitas.....	65
4.5.2.	Uji Heteroskedastisitas	66
4.5.3.	Uji Multikolinearitas.....	67
4.6.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan 1	69
4.6.1.	Hasil Regresi.....	69
4.6.2.	Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.6.3.	Uji F (Uji Simultan).....	71
4.6.4.	Uji t (Uji Parsial) — Pengujian Hipotesis 1 dan 2.....	72
4.7.	Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan 2	71
4.7.1.	Uji Normalitas.....	71
4.7.2.	Uji Heteroskedastisitas	72
4.7.3.	Uji Multikolinearitas.....	72
4.8.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan 2	73
4.8.1.	Hasil Regresi.....	73
4.8.2.	Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.8.3.	Uji F (Uji Simultan).....	75
4.8.4.	Uji t (Uji Parsial) — Pengujian Hipotesis 3, 4, dan 5.....	76
4.9.	Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) — Pengujian Hipotesis 6 dan 7	78
4.9.1.	Hipotesis 6: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan	78
4.9.2.	Hipotesis 7: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan	79
4.9.3.	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	81
4.10.	Pembahasan.....	82
4.10.1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	82
4.10.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	83
4.10.3.	Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan	83
4.10.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan.....	84
4.10.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan	84
4.10.6.	Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja 85	
4.10.7.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja 86	
BAB V	PENUTUP.....	88
5.1.	Kesimpulan	88
5.2.	Implikasi Manajerial	90

5.2.1.	Implikasi Teoritis.....	90
5.3.	Keterbatasan Penelitian	96
5.4.	Saran.....	97
5.4.1.	Saran bagi Perusahaan (LKP Bahasa Inggris)	97
5.4.2.	Saran bagi Penelitian Selanjutnya.....	98
DAFTAR PUSTAKA		101

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
RETENSI KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(STUDI PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN BAHASA INGGRIS,
YOGYAKARTA)

Disusun Oleh:

Stella Dyas Adelita

NPM: 220327084

Dosen Pembimbing:

Dr. Pramudianto, S.Th., S.E., M.Min., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Bahasa Inggris di Yogyakarta. Kompensasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan retensi karyawan sebagai variabel dependen. Retensi karyawan diukur berdasarkan dimensi keinginan untuk tetap bekerja, loyalitas, komitmen, serta rendahnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan aktif di lima LKP Bahasa Inggris di Kota Yogyakarta.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria responden merupakan karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun, baik berstatus tetap maupun kontrak, dengan jumlah responden yang memenuhi kriteria dan dapat diolah sebanyak 60 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan analisis jalur (path analysis) yang dilengkapi dengan Uji Sobel, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan,

serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Lebih lanjut, hasil analisis jalur membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial (partial mediation) pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan, serta memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang adil dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong retensi karyawan di sektor pendidikan nonformal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen LKP Bahasa Inggris dalam merancang dan mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan finansial, kenyamanan lingkungan kerja, serta kualitas pengalaman kerja guna mempertahankan karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan, Lembaga Kursus dan Pelatihan.