

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Bahasa Inggris di Kota Yogyakarta. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Adapun kesimpulan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun fasilitas lainnya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, lembaga perlu memperhatikan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan agar mampu meningkatkan kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung hubungan

kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, lembaga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Karyawan yang merasa nyaman dan memperoleh dukungan dalam lingkungan kerjanya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap lembaga.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk tetap bekerja dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam menjaga retensi karyawan.
6. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi

terhadap retensi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap retensi karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

7. Kepuasan kerja juga terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya mendorong peningkatan retensi karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan retensi karyawan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahasa Inggris di Kota Yogyakarta.

5.2.Implikasi Manajerial

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam beberapa hal:

1. Memperkuat *Social Exchange Theory* (SET) dalam konteks retensi karyawan. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa hubungan kerja merupakan bentuk pertukaran sosial di mana

karyawan akan membalas perlakuan positif organisasi (kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang baik) dengan sikap positif berupa kepuasan kerja dan keinginan untuk bertahan. Hal ini sejalan dengan proposisi Yu & Abdul Hamid (2024) mengenai peran pertukaran sosial dalam retensi karyawan.

2. Mendukung *Equity Theory* dalam konteks kompensasi. Persepsi keadilan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menegaskan bahwa karyawan tidak hanya menilai jumlah kompensasi, tetapi juga menilai keadilan dan keseimbangannya dengan kontribusi kerja. Temuan ini konsisten dengan Liu et al. (2023).
3. Mengkonfirmasi peran mediasi Kepuasan Kerja dalam hubungan antara kebijakan organisasi (kompensasi dan lingkungan kerja) dengan keputusan karyawan (retensi). Penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani kebijakan organisasi dengan hasil perilaku karyawan.
4. Memberikan bukti empiris pada konteks LKP Bahasa Inggris di Indonesia, yang selama ini masih jarang diteliti dalam literatur manajemen SDM. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, atau rumah sakit, sehingga temuan ini memperkaya literatur dengan konteks

industri pendidikan nonformal.

5.2.2. Implikasi Manajerial



Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan, maka penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial bagi pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Bahasa Inggris di Kota Yogyakarta. Implikasi ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Pengelola LKP perlu memperkuat sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun retensi karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, lembaga perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan telah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan. Selain itu, pemberian insentif, bonus kinerja, maupun bentuk penghargaan lainnya dapat dipertimbangkan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Lembaga juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, pengelola LKP perlu memperhatikan aspek fisik maupun nonfisik lingkungan kerja, seperti ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan profesionalisme.

Peningkatan kepuasan kerja juga perlu menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk tetap bekerja dalam organisasi. Oleh karena itu, pengelola LKP perlu secara berkala melakukan evaluasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan melalui komunikasi terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan atas kinerja yang telah diberikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi tidak hanya berdampak langsung pada keinginan karyawan untuk bertahan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya memperkuat retensi karyawan. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi hendaknya tidak hanya difokuskan pada aspek finansial, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan pengalaman kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, pengelola LKP perlu membangun lingkungan kerja yang mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai bagi setiap karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi yang positif, peningkatan kualitas hubungan kerja, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan retensi karyawan pada LKP Bahasa Inggris di Kota Yogyakarta perlu dilakukan melalui pengelolaan kompensasi dan lingkungan kerja yang efektif dengan didukung oleh upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, lembaga diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang kompeten, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan keberlangsungan dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian yang perlu diperhatikan:

1. Sampel terbatas pada 60 responden dari 5 LKP Bahasa Inggris di Yogyakarta. Jumlah sampel ini meskipun telah memenuhi perhitungan *Slovin*, namun masih relatif kecil untuk menghasilkan generalisasi yang lebih luas. Keterbatasan sampel juga berkontribusi pada nilai VIF yang relatif tinggi (8-9) pada beberapa variabel.
2. Nilai VIF yang mendekati batas (8,044 pada Persamaan 1 dan 9,252 pada Persamaan 2) menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi antar variabel independen. Meskipun masih di bawah batas 10, hal ini perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan koefisien regresi parsial karena dapat memengaruhi stabilitas estimasi.
3. Lokasi penelitian terbatas pada Kota Yogyakarta, sehingga hasil

penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke LKP di kota-kota lain yang memiliki karakteristik berbeda dalam hal regulasi tenaga kerja, biaya hidup, dan kondisi pasar kerja.

4. Penelitian ini hanya menggunakan data *cross-sectional* yang dikumpulkan pada satu titik waktu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan persepsi karyawan dari waktu ke waktu.
5. Desain kuesioner yang bersifat *self-report* dapat menimbulkan bias seperti *social desirability* bias, di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap "baik" atau "benar" secara sosial.

5.4.Saran

5.4.1. Saran bagi Perusahaan (LKP Bahasa Inggris)

1. Evaluasi sistem kompensasi secara berkala dengan memperhatikan aspek keadilan internal (kesebandingan antar posisi) dan keadilan eksternal (kompetitif dengan lembaga lain). Pertimbangkan untuk menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja (*performance-based pay*) yang transparan untuk meningkatkan persepsi keadilan karyawan.
2. Tingkatkan kualitas lingkungan kerja nonfisik dengan membangun budaya komunikasi yang terbuka, menyelenggarakan kegiatan *team building* secara berkala, dan menciptakan mekanisme umpan balik yang konstruktif antara atasan dan bawahan.

3. Kembangkan program retensi proaktif yang meliputi: (a) program pengembangan karir yang jelas, (b) sistem penghargaan dan apresiasi untuk karyawan berprestasi, (c) kebijakan *work-life balance* yang fleksibel, dan (d) program *on boarding* yang komprehensif untuk karyawan baru.
4. Lakukan survei kepuasan kerja secara rutin (minimal setiap 6 bulan) untuk memantau tingkat kepuasan karyawan dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan sebelum berujung pada keputusan karyawan untuk keluar.
5. Berikan perhatian khusus pada karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun (33,3% dari responden), karena kelompok ini umumnya paling rentan terhadap *turnover*. Program mentoring dan pembinaan karir yang intensif dapat membantu meningkatkan keterikatan karyawan di awal masa kerja.

5.4.2. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

1. Perbesar ukuran sampel dan perluas cakupan wilayah penelitian ke beberapa kota untuk meningkatkan daya generalisasi hasil. Disarankan menggunakan sampel minimal 100-150 responden untuk mengurangi masalah multikolinearitas.
2. Tambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi retensi karyawan, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, *work-life balance*, komitmen organisasi, dan *employer branding*.

Penambahan variabel ini dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor retensi.

3. Pertimbangkan penggunaan metode PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) yang lebih cocok untuk model yang kompleks dengan ukuran sampel kecil dan mampu menangani masalah multikolinearitas dengan lebih baik.
4. Lakukan penelitian longitudinal yang mengumpulkan data pada beberapa titik waktu untuk menangkap dinamika perubahan kepuasan kerja dan retensi, serta untuk memperkuat inferensi kausal.
5. Bedakan antara kompensasi finansial dan nonfinansial dalam analisis untuk memahami aspek kompensasi mana yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan retensi. Penelitian ini menggabungkan keduanya dalam satu variabel, sehingga belum dapat mengidentifikasi kontribusi masing-masing secara spesifik.
6. Pertimbangkan analisis berbasis kelompok (multi-group analysis) untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pengaruh variabel berdasarkan karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, atau unit/bagian kerja. Hal ini dapat memberikan insight yang lebih tajam bagi kebijakan SDM yang berbasis segmentasi karyawan.
7. Eksplorasi faktor-faktor kontekstual yang spesifik pada industri

pendidikan bahasa Inggris, seperti kesempatan pengembangan profesional, fleksibilitas jadwal mengajar, dan motivasi intrinsik dalam mengajar, yang mungkin memiliki pengaruh unik terhadap retensi karyawan di sektor ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in psychology*, 13, 1015921.
- Bai, Y., & Zhou, X. (2025). The impact of coworker support on job satisfaction and turnover intention: A moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 46(1), 55–72.
- Chen, F., Li, Y. J., & Liu, T. F. (2025). Research on influencing factors and correlation pathways of rural teachers' retention in China. *Frontiers in Psychology*, 16, 1728628.
- Chen, Z., Zhang, Y., & Liu, H. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: The mediating role of job satisfaction. *Sustainability*, 15(4), 3120.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Ersoy, N. C. (2024). The relationship between job satisfaction and turnover intention: A meta-analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 35(2), 245–268.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.
- Farooq, M., & Shaikh, A. A. (2025). Compensation, work environment, and employee retention: The mediating role of job satisfaction. *Human Resource Management Review*, 35(1), 100945.
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference* (14th ed.). Routledge.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2016). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.
- Hur, H., & Abner, G. (2024). The role of job satisfaction in employee retention: Evidence from service organizations. *Public Personnel Management*, 53(1), 78–101.

- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2024). The effects of job stress on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 112, 103457.
- Lin, W., Ma, J., & Wang, L. (2024). Job stress, job satisfaction, and turnover intention: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 15, 1287456.
- Liu, Y., Chen, X., & Zhang, L. (2023). Pay equity perception, job satisfaction, and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1154321.
- Lu, Y., Zhang, Z., & Li, X. (2023). Employee well-being and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 29(6), 1345–1362.
- Malhotra, N. K. (2017). *Marketing research: An applied orientation* (7th ed.). Pearson Education.
- Mather, M. F., & Bam, N. E. (2025). Factors influencing academic staff satisfaction and retention in higher education: A literature review. *European Journal of Education*, 60(1), e70025.
- Maqableh, M., Jaradat, M., & Awwad, A. (2023). Job security, job satisfaction, and turnover intention: A mediation analysis. *Sustainability*, 15(2), 987.
- Naz, S., Li, C., & Nisar, Q. A. (2020). A study in the relationship between supportive work environment and employee retention. *Journal of Management Development*, 39(7/8), 937–952.
- Padmavathi, T. (2023). Does sustainable work environment influence work engagement, job satisfaction and employee retention? Perspectives from E-commerce industry. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 17(4), 1-13.
- Ranta, M., & Ylinen, M. (2024). Employee benefits and company performance: Evidence from a high-dimensional machine learning model. *Management Accounting Research*, 64, 100876.
- Suryani, N. K., Santanu, G., & Karwini, N. K. (2023). Enhancing employee retention in the education sector: The role of training and satisfaction. *Jurnal Siasat Bisnis*, 208-218.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Singh, S., Sharma, R., & Kaur, P. (2024). Workplace ostracism and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Current Psychology*, 43(5), 4123–4136.
- Sorn, M. K., Fienena, A. R., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The effectiveness of compensation in maintaining employee retention. *Open Access Library Journal*, 10(7), 1-14.

- Tulim, A., Tarigan, P. S., & Muda, I. (2026). The Mediation Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Physical And Psychosocial Work Environment on Employee Retention. *Golden Ratio of Data in Summary*, 6(1), 186-197.
- Wright, K. B. (2018). Researching internet-based populations: Advantages and disadvantages of online survey research. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 23(4), 305–320.
- Xiong, Z., Wang, M., & Li, X. (2018). Leave or stay as a risky choice: Effects of salary reference points and anchors on turnover intention. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 185–198.
- Xuecheng, W., Iqbal, Q., & Saina, B. (2022). Factors affecting employee's retention: Integration of situational leadership with social exchange theory. *Frontiers in Psychology*, 13, 872100.
- Yu, H., & Abdul Hamid, A. B. (2024). Social exchange theory and employee retention: The mediating role of job satisfaction. *Employee Relations*, 46(3), 789–805.
- Zhu, L. L., Wang, H. J., Xu, Y. F., Ma, S. T., & Luo, Y. Y. (2023). The effect of work engagement and perceived organizational support on turnover intention among nurses: a meta-analysis based on the Price–Mueller model. *Journal of Nursing Management*, 2023(1), 3356620.

Lampiran

Bagian Kuesioner

KUESIONER SKRIPSI ADEL

Bagian 1: Kompensasi

1. For how many years have you been working in this organization?
1.0-1 years 2. 1-5 years 3. Above 5 years

2) What is your grade in this organization?
1.A 2. B 3.C

3) Are you satisfied with your working condition in this organization?
1. Yes 2. No

4) Are you satisfied with your payroll along with your working condition?
1 Yes () (b) No ()

You use rating scales as (1) strongly disagree, (2) disagree, (3) neutral, (4) agree, (5) strongly agree

5.	How do you rate the employee policies at the company?	1	2	3	4	5
6.	How do you rate the company's business prospects for the next five years?	1	2	3	4	5
7.	How do you rate the training & development provided by the company?	1		3	4	5
8.	How do you rate the total compensation you receive compared to what you could receive for similar work from another company in this area?	1	2	3	4	5
10.	How do you rate company on treating employee problems fairly?	1	2	3	4	5
11.	How do you rate the overall relationship between the company and its employees?	1	2	3	4	5
12.	How do you rate the safety and health standard of the company?	1	2	3	4	5
13.	How do you rate the credibility of the top management?	1	2	3	4	5

Bagian 2: Lingkungan Kerja

PROXIES FOR WORK ENVIRONMENT					
Physical Work Environment		Strongly Agree	Agree	Not Sure	Disagree
		5	4	3	2
					1
1	Our offices and workspaces are well designed				
2	We have the requisite equipment to perform our duties				
3	The level of cleanliness here is good				
4	The layout of the offices and workspaces here are good				
5	The furniture here is unsuitable and not comfortable				
6	There is lack of ventilation here				
7	There are not enough light here				
8	There are insufficient safety measures in case of fire emergencies				
9	There is lack of personal protective equipment for work				
10	The temperature at my workplace is too high and there are no air conditions				
11	The working hours here is too long				
12	My workload is too much				
13	What I do here is in line with what I was employed to do (role congruity)				
14	There is always overcrowding at my workplace				
15	I get the support of my supervisors all the time				
16	Coaching or on the job training is available to us to enhance our performance on the job				
Psychological Work Environment		Strongly Agree	Agree	Not Sure	Disagree
		5	4	3	2
					1
17	The Level of salary here is good				
18	My performance matches with my pay				
19	I feel comfortable, safe and healthy here				
20	There is excessive noise here				
21	We are expected to focus on tasks without criticizing our employers or supervisors				

Bagian 3: Kepuasan Kerja

JOB SATISFACTION SURVEY		
Paul E. Spector Department of Psychology University of South Florida Copyright Paul E. Spector 1994. All rights reserved.		
	PLEASE CIRCLE THE ONE NUMBER FOR EACH QUESTION THAT COMES CLOSEST TO REFLECTING YOUR OPINION ABOUT IT.	Disagree very much Disagree moderately Disagree slightly Agree slightly Agree moderately Agree very much
1	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	1 2 3 4 5 6
2	There is really too little chance for promotion on my job.	1 2 3 4 5 6
3	My supervisor is quite competent in doing his/her job.	1 2 3 4 5 6
4	I am not satisfied with the benefits I receive.	1 2 3 4 5 6
5	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	1 2 3 4 5 6
6	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.	1 2 3 4 5 6
7	I like the people I work with.	1 2 3 4 5 6
8	I sometimes feel my job is meaningless.	1 2 3 4 5 6
9	Communications seem good within this organization.	1 2 3 4 5 6
10	Raises are too few and far between.	1 2 3 4 5 6
11	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.	1 2 3 4 5 6
12	My supervisor is unfair to me.	1 2 3 4 5 6
13	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.	1 2 3 4 5 6
14	I do not feel that the work I do is appreciated.	1 2 3 4 5 6
15	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.	1 2 3 4 5 6
16	I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.	1 2 3 4 5 6
17	I like doing the things I do at work.	1 2 3 4 5 6
18	The goals of this organization are not clear to me.	1 2 3 4 5 6

Bagian 4: Retensi Karyawan

Section Two: Overall Employment Experience

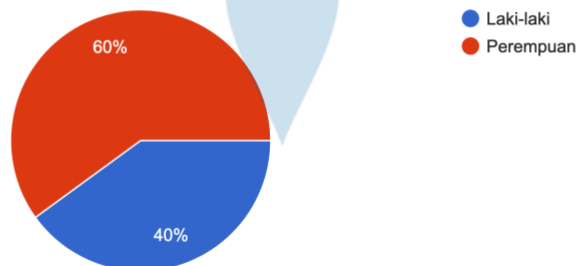
Complete this section by **CIRCLING** the number indicating the extent to which you agree with each of the following statements.

	Strongly Disagree	No Opinion	Strongly Agree
OVERALL RELATIONSHIP			
1. I am proud to say I work for ABC.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
2. I am proud to say I work in the _____ industry.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
3. I am currently considering leaving ABC Company.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
4. I am planning to continue my career with ABC for at least 5 more years.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
5. ABC Company provides me with job security.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
6. I would recommend ABC as an employer to my friends.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
7. I am satisfied with senior leadership's vision for this site.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
COMPENSATION (pay, rewards, recognition)			
8. My salary is competitive with others who have similar responsibilities within ABC.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
9. My salary is competitive with similar jobs at other companies.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
10. I am satisfied with the pay I receive at ABC.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
CAREER (job content, development, training)			
11. My job responsibilities at ABC allow me opportunity to do what I do best every day.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
12. At ABC I have opportunities to learn and grow.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
13. My work at ABC is challenging.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
WORK LIFE PROGRAMS (family support, personal support, child care, convenience, benefits)			
14. Work schedules provides me a balance to meet work & personal needs.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
15. My workload at ABC is such that I can do my best every day.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
16. I am satisfied with the overall work life balance at ABC.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
WORK ENVIRONMENT (facility, workspace, campus)			
17. ABC COMPANY provides me the materials and equipment to do my job right.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
18. My physical space at ABC allows me to work efficiently.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
19. I am satisfied with my commute and the location of ABC.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
CULTURE (working relationships, management style)			
20. I have the opportunity to give my opinion on matters that are important to me.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
21. My workgroup experience at ABC is positive.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
22. I am satisfied with the encouragement & professional respect I receive at ABC COMPANY.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
LEADERSHIP (supervision, direction, and guidance)			
23. I feel my ABC supervisor cares about me as a person.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
24. My immediate supervisor at ABC is effective at managing our work group.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
25. My second level manager is effective in his or her role.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
BENEFITS PROGRAMS (health and welfare, retirement, paid time off)			
26. I am satisfied with the health and welfare benefits programs offered by ABC.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
27. I am satisfied with the retirement benefits programs offered by ABC.	(1)	(2)	(3) (4) (5)
28. I am satisfied with the amount of paid time off offered by ABC.	(1)	(2)	(3) (4) (5)

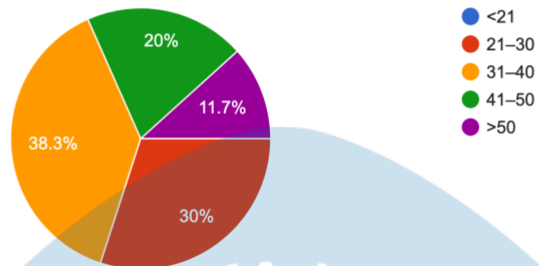
ABC COMPANY

Bagian Google Form Responden

Jenis kelamin:
60 responses



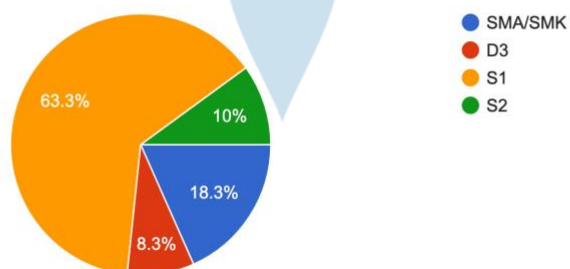
Usia:
60 responses



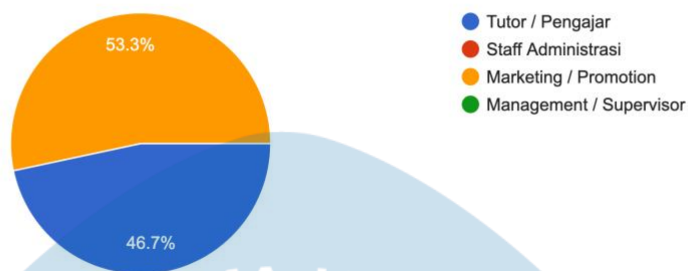
Status kepegawaian:
60 responses



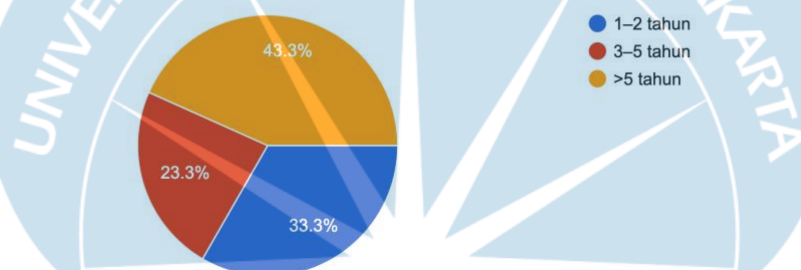
Pendidikan terakhir:
60 responses



Bagian / Unit Kerja
60 responses



Lama bekerja:
60 responses



Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kompensasi

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.792 ^{**}	.716 ^{**}	.700 ^{**}	.786 ^{**}	.893 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.792 ^{**}	1	.789 ^{**}	.631 ^{**}	.799 ^{**}	.900 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.716 ^{**}	.789 ^{**}	1	.660 ^{**}	.757 ^{**}	.880 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.700 ^{**}	.631 ^{**}	.660 ^{**}	1	.760 ^{**}	.851 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.786 ^{**}	.799 ^{**}	.757 ^{**}	.760 ^{**}	1	.924 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60

Total_X1	Pearson Correlation	.893	.900	.880	.851	.924	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	5

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.176	1.052		3.019	.004
Kompensasi	.434	.148	.473	2.926	.005
Lingkungan Kerja	.432	.157	.445	2.753	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.808	1.488

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	555.526	2	277.763	125.531	.000 ^a
Residual	126.124	57	2.213		
Total	681.650	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.176	1.052		3.019	.004
Kompensasi	.434	.148	.473	2.926	.005
Lingkungan Kerja	.432	.157	.445	2.753	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan 2

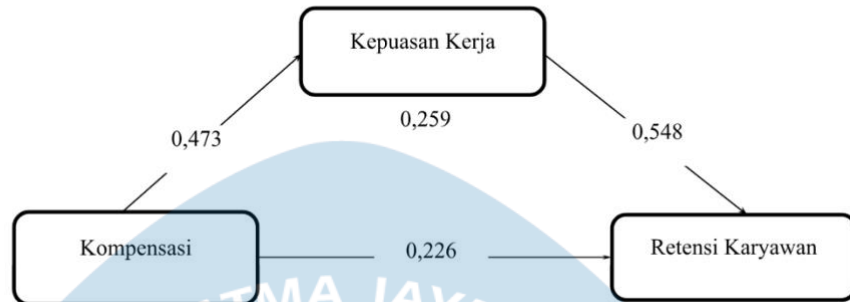
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

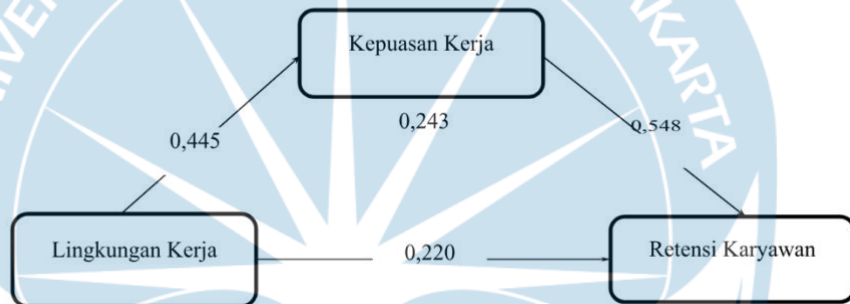
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.943	.700		2.774	.008
Kompensasi	.201	.098	.226	2.048	.045
Lingkungan Kerja	.208	.103	.220	2.010	.049
Kepuasan Kerja	.533	.082	.548	6.512	.000

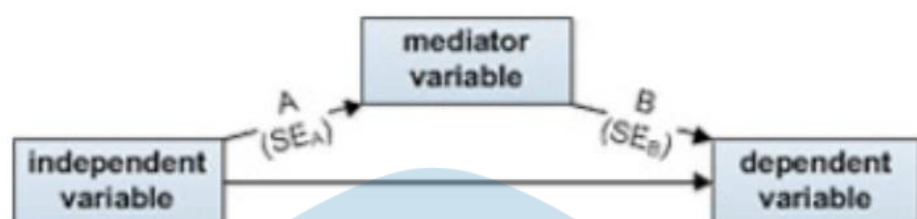
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Uji Analisis Path



Hipotesis 7





A: ?

B: ?

SE_A: ?

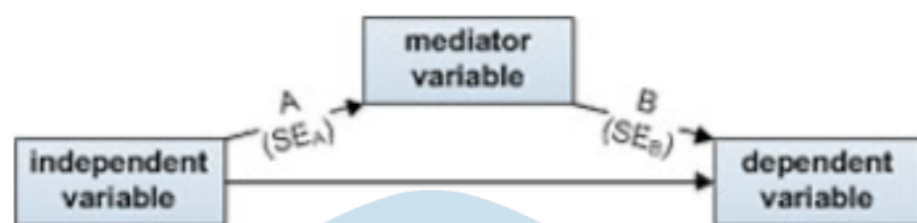
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.67300320

One-tailed probability: 0.00375878

Two-tailed probability: 0.00751755



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.53390364

One-tailed probability: 0.00563999

Two-tailed probability: 0.01127997