



**PENGARUH KOMPENSASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP RETENSI KARYAWAN PRAMUNIAGA
SENYUM MEDIA JEMBER**

diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada
program studi Ilmu Administrasi Bisnis

SKRIPSI

Oleh

**Monika Silvia Yolanda
190910202005**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2023**



PENGARUH KOMPENSASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP RETENSI KARYAWAN PRAMUNIAGA SENYUM MEDIA JEMBER

diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis

SKRIPSI

Oleh

**Monika Silvia Yolanda
190910202005**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2023**

PERSEMBAHAN

Pada akhirnya skripsi ini dapat dikerjakan dan melampaui beberapa tahap, Oleh karena itu saya ingin mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Ayah dan Ibu saya tercinta, Bapak Mulyadi dan Ibu Tamunah yang telah memberikan dukungan moril, materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan dan kelancaran proses pendidikan saya.
2. Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, Bu Dra. Dwi Windradini BP, M.Si dan Prof, Dr.I Ketut Mastika, M.M yang selama ini telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pelajaran selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Saudari saya Monika Anindita Fariris yang senantiasa telah memberikan dukungan kepada saya dan sudah sering saya repotkan selama ini.
4. Seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan memotivasi saya.
5. Sahabat dan Teman Seperjuangan, terimakasih atas semangat, dukungan dan bantuan kalian semua, terimakasih juga untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama.
6. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

Even if you're on the right track, you'll get run over if you just sit there.

(Will Rogers)¹



¹ Will Rogers, *Quotes to Motivate You to Success*, (New York: Selling Power, 2007), 2

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Monika Silvia Yolanda

NIM : 190910202005

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga SMJ adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 4 September 2023

Yang menyatakan,

(Monika Silvia Yolanda)

NIM 190910202005

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Prmuniaga Senyum Media Jember* telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

Hari : Senin

Tanggal : 4 September 2023

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Pembimbing Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Dra.Dwi Windradini BP, M.Si (.....)

NIP : 196408141989022003

2. Pembimbing Anggota (Jika diperlukan)

Nama : Prof. Dr.I Ketut Mastika, M.M (.....)

NIP : 195905071989031002

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dr.Djoko Poernomo, M.Si., CIQnR (.....)

NIP : 196002191987021001

2. Penguji Anggota 1

Nama : Dr.Hari Karyadi SE.,M.SA Ak (.....)

NIP : 197202111999031003

ABSTRACT

Employee retention is very important to do in order to retain potential employees to remain loyal to work at the company. Poor employee retention can lead to work discontinuity, loss of specialist and experienced workforce and create disruption in the work atmosphere. The purpose of this study is to determine the effect of compensation and perceived organizational support on employee retention. This research was conducted at the Smile Media Jember store, with the reason being that there is a fairly high turnover rate in that company. SMJ is a retail company that sells a wide range of products such as office stationery, cosmetics, household appliances and daily necessities. This study uses a quantitative approach with a sample of 46 sales assistants who have worked for at least one year. The data collection technique used was in the form of interviews and distributing questionnaires. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis with hypothesis testing which includes the t test, f test, and finally the Determinant Coefficient Test. Based on the results of the research that has been done, the results show that compensation has a positive and significant effect on employee retention and perceived organizational support has a positive and significant effect on employee retention. In conclusion 77,5%, the higher the compensation and perceived organizational support, the more employee retention will be.

Keywords: Retention, Compensation, Perceived Organizational Support, Employees

ABSTRAK

Retensi karyawan sangat penting untuk dilakukan guna mempertahankan karyawan potensial agar tetap loyal bekerja di perusahaan. Retensi karyawan yang buruk dapat menyebabkan diskontinuitas kerja, hilangnya tenaga kerja spesialis dan berpengalaman serta menciptakan gangguan dalam suasana kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan di toko SMJ, dengan alasan karena adanya tingkat *turnover* yang cukup tinggi di perusahaan tersebut. SMJ merupakan perusahaan ritel yang menjual berbagai macam produk seperti alat tulis kantor, kosmetik, peralatan rumah tangga dan produk kebutuhan sehari-hari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel berjumlah 46 pramuniaga yang telah bekerja minimal satu tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis yang meliputi Uji t, Uji f, dan Uji Koefisien Determinan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan sebesar 77,5%. Kesimpulannya semakin tinggi kompensasi dan *perceived organizational support* maka akan dapat meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci : Retensi, Kompensasi, *Perceived Organizational Support*, Karyawan

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga SMJ, Monika Silvia Yolanda; 190910202005; 40 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi ; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Retensi karyawan merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap terus bekerja di perusahaan. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi retensi karyawan salah satunya yaitu kompensasi dan *perceived organizational support*. Penelitian ini dilakukan di SMJ, dikarenakan pada perusahaan tersebut terdapat tingkat *turnover* yang cukup tinggi yaitu sebesar 10,17%. Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

Lokasi penelitian ini yaitu toko pusat SMJ yang terletak di Jl. Kalimantan no. 7, Jember pada bulan Maret 2023 sampai dengan selesai. Pendekatan penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Sampel penelitian ini yaitu pramuniaga yang sudah bekerja minimal satu tahun yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan 18 indikator yang dikembangkan menjadi 28 item pernyataan. Metode analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi liner berganda untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan baik secara parsial dan simultan. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi kompensasi dan *perceived organizational support* maka akan meningkatkan retensi karyawan.

PRAKATA

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini dapat dirselesaikan. Shalawat serta salam semoga senantiasa abadi, Allah SWT curahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarga besar para sahabatnya. Sehubungan dengan selesainya penulisan skripsi ini maka saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

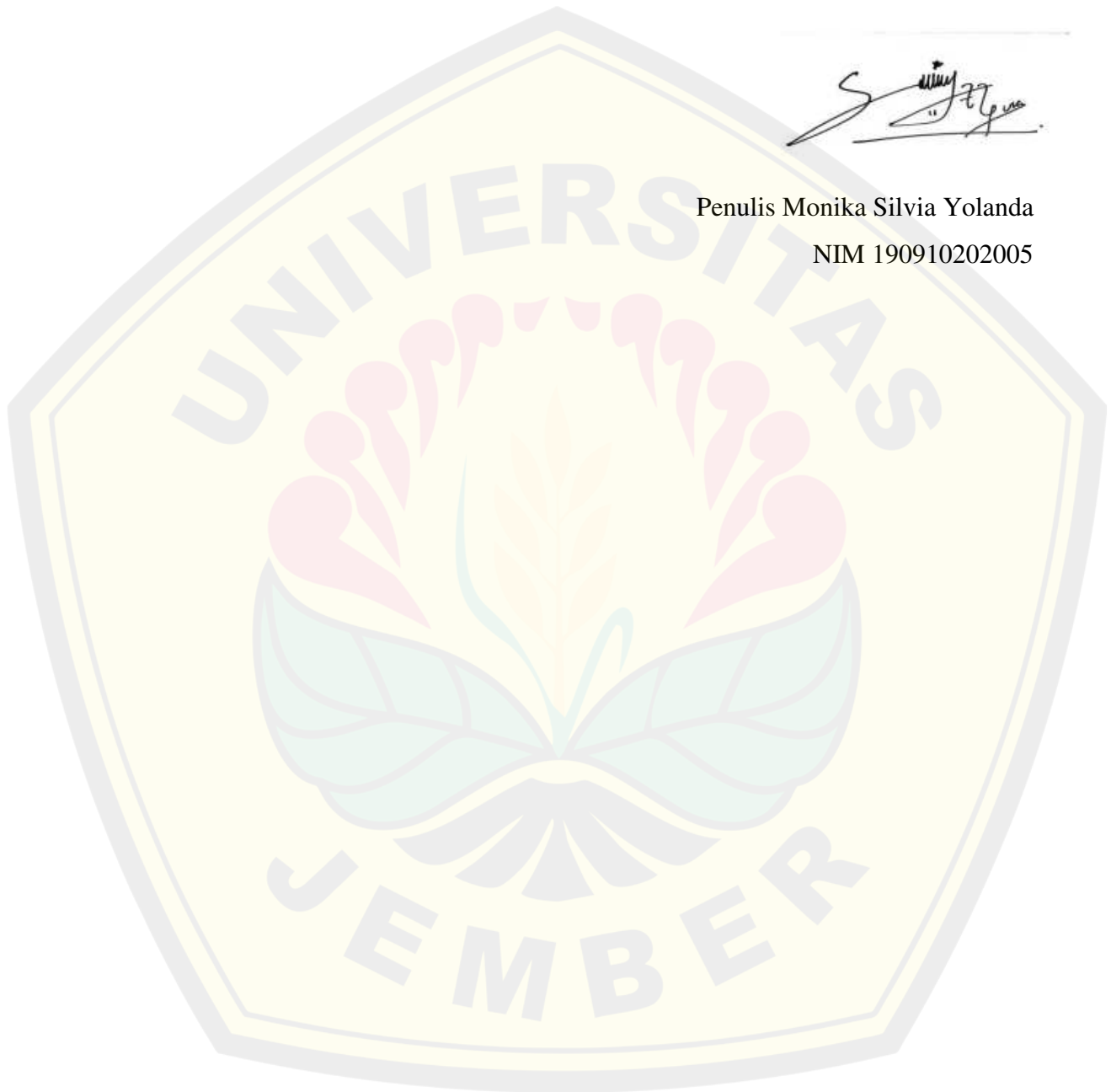
1. Dr. Djoko Poernomo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universits Jember.
2. Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
3. Dr. Hari Karyadi, SE., M.SA AK, selaku Koordinator Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosisal dan Ilmu Politik, Universitas Jember dan Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing kegiatan akademik saya selama menjadi mahasiswa.
4. Dra. Dwi Windradini BP, M.Si selaku dosen pembimbing utama dan Prof. Dr.I Ketut Mastika, M.M selaku dosen pembimbing anggota yang sudah dengan sabar memberikan bimbingan, ilmu, saran dan motivasi sehingga penulisan sekripsi ini dapat selesai.
5. Seluruh Dosen, Staf pengajar, serta karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama saya menjadi mahasiswa.
6. Bapak Kholid Ashari selaku *owner* dari SMJ, serta Bu Ajeng, Pak Afan dan seluruh karyawan SMJ yang telah memberikan saya kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian di SMJ.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu adanya kritik dan saran dari para pembaca sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dikemudian hari.

Jember, 4 September 2023



Penulis Monika Silvia Yolanda
NIM 190910202005



DAFTAR ISI

PRAKATA	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.2 Retensi Karyawan.....	5
2.3 Kompensasi.....	6
2.4 <i>Perceived Organizational Support</i>.....	7
2.5 Penelitian Terdahulu	8
2.6 Pengaruh Antar Variabel dan Permodelan Hipotesis	11
2.7 Kerangka Konsep Penelitian	12
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	13
3.1 Pendekatan Penelitian	13
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	13
3.3 Penentuan Populasi dan Sampel.....	13
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	13
3.4.1 Variabel Dependen (Y)	13
3.4.2 <i>Variabel Independen (X)</i>	14
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	15
3.6 Skala Pengukuran	15
3.7 Metode Analisis Data	15
3.7.1 Uji Instrument Data.....	15
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	16
3.7.3 Regresi Linier Berganda	16
3.7.4 Uji Hipotesis	16
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	16

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	17
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	17
4.1.1 Sejarah Perusahaan	17
4.1.3 Struktur Perusahaan	18
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden	20
4.3 Deskripsi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	21
4.4 Hasil Analisis Data	25
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	25
4.3.3 Uji Instrument Data	26
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	26
4.3.5 Uji Regresi Linier Berganda	28
4.3.6 Uji Hipotesis	29
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	30
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	37
5.1 Kesimpulan	37
5.2 Saran	37
DAFTAR PUSTAKA	38
LAMPIRAN	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perputaran Karyawan SMJ.....	2
Tabel 4. 1 Hasil Deskripsi Statistik.....	25
Tabel 4. 2 Data Uji Regresi Linier Berganda.....	28



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian 12
Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan SMJ 18



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Penelitian Terdahulu.....	41
Lampiran 2 Definisi Operasional Variabel	45
Lampiran 3 Kerangka Pemecahan Masalah	47
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	48
Lampiran 5 Tabulasi Data Jawaban Responden	51
Lampiran 6 Distribusi Karakteristik Responden.....	52
Lampiran 7 Data Distribusi Jawaban Responden Terkait Kompensasi	53
Lampiran 8 Distribusi Jawaban Responden POS	55
Lampiran 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Retensi Karyawan	57
Lampiran 10 Tabel Rangkuman Distribusi Jawaban Responden	59
Lampiran 11 Data Uji Validitas	61
Lampiran 12 Data Uji Normalitas.....	64
Lampiran 13 Uji Reabilitas	65
Lampiran 14 Tabel R-Hitung	66
Lampiran 15 Data T Tabel	67
Lampiran 16 Distribusi Nilai Tabel F $F_{0,05}$	68
Lampiran 17 Uji Multikolinieritas dan Heterokedastisitas	69
Lampiran 18 Uji Regresi Linier Berganda.....	70
Lampiran 19 Proses Penyebaran Kuesioner.....	71
Lampiran 20 Surat Penelitian.....	72
Lampiran 21 Surat Izin Penelitian Dari LP2M	73

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Retensi karyawan berhubungan erat terhadap manajemen sumber daya manusia, dikarenakan salah satu fungsi manajemen SDM yaitu memelihara loyalitas karyawan agar bekerja sampai dengan pensiun (Fachrurazi dkk, 2021). Retensi karyawan merupakan proses dan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan potensialnya agar tetap loyal dengan jangka waktu yang lebih lama guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2016; Nasir, 2020). Retensi karyawan begitu penting untuk dilakukan, karena dapat meningkatkan efisiensi bisnis, semangat dan loyalitas karyawan (Zahri, 2022). Keluarnya karyawan akibat lemahnya retensi perusahaan dapat disebabkan oleh faktor peluang karier, gaji, dan pengawasan (Muchlis dan Gani, 2017). Retensi karyawan yang buruk dapat menyebabkan diskontinuitas kerja, hilangnya tenaga kerja spesialis dan berpengalaman serta menciptakan gangguan dalam suasana kerja (Ulatowski, 2013).

Retensi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan dan imbalan yang berbentuk finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap jasa dan kontribusi mereka bagi kemajuan perusahaan (Mujanah, 2019; Suparyadi, 2015). Penetapan Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pasar tenaga kerja, ekonomi, pemerintah serta serikat pekerja dan dari faktor internal seperti kinerja, kemampuan usaha dan kompetensi (Ivancevich dan Konopaske, 2013).

Faktor *Perceived organizational support* dapat mempengaruhi retensi karyawan. *Perceived organizational support* merupakan kepercayaan dan perasaan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kontribusi serta kesejahteraan mereka (Sunartojo dan Suparji, 2020; Sessa dan Bowling, 2021). *Perceived organizational support* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen dan kepercayaan terhadap perusahaan serta membantu mengurangi tingkat pelanggaran norma di tempat kerja (Sessa dan Bowling, 2021).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan masih terdapat perbedaan hasil, dimana penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dkk (2013) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alias dkk (2019) menyatakan *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Putra dan Rahyuda (2016) dimana kompensasi dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, berdasarkan hal tersebut maka perlu untuk dilakukan penelitian kembali terkait pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Senyum Media Jember (SMJ) yang merupakan perusahaan ritel berbagai macam produk seperti alat tulis kantor, kosmetik, peralatan rumah tangga dan produk kebutuhan sehari-hari. SMJ berdiri dari tahun 1987 dan telah memiliki 100 lebih tenaga kerja. Pencapaian yang diraih oleh SMJ harus dipertahankan terutama dalam menghadapi dinamika perubahan yang terjadi, salah satunya yaitu kestabilan perputaran karyawan.

Tabel 1. 1 Perputaran Karyawan SMJ

Tahun	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun
2020	137	9	8	138
2021	138	22	4	156
2022	156	39	17	178

Sumber: SMJ, 2023

Gillis (dalam Antari 2019) menyatakan bahwa *turnover* karyawan termasuk normal apabila pada tingkat 5% – 10% pertahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. Berdasarkan rumus perhitungan turnover Hasibuan (2012)

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan yang keluar}}{[(\text{jumlah karyawan di awal tahun} + \text{jumlah di akhir tahun}):2]} \times 100$$
 dapat diketahui

bahwa *turnover* di SMJ pada tahun 2020 dan 2021 masih dalam kategori normal yaitu sebesar 5,81% dan 2,72% , sedangkan pada tahun 2023 mengalami kenaikan menjadi 10,17%, berdasarkan hasil wawancara bersama Bu Ajeng selaku *staff* Administrasi SMJ pada tanggal 17 April 2023, diketahui bahwa toko pusat memiliki tingkat *turnover* yang tinggi dan divisi pramuniaga memiliki tingkat

perputaran karyawan yang cukup tinggi. Permasalahan tersebut nantinya dapat berdampak negatif pada kelangsungan proses penjualan pada toko pusat.

SMJ telah melakukan beberapa strategi retensi karyawan, dibuktikan dengan pemberian tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan dan ruang istirahat khusus karyawan. Penerapan retensi karyawan tersebut ternyata masih memiliki permasalahan. Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu karyawan SMJ pada 10 Mei 2023 diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait pemberian kompensasi yang belum memenuhi standar upah minimum regional, serta ketika toko lebih ramai dari biasanya karyawan tidak mendapatkan insentif khusus dari perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapatkan apresiasi atas kinerja mereka.

Pramuniaga merupakan faktor utama dalam hal penjualan pada bidang usaha ritel, dimana pramuniaga di SMJ memiliki jumlah yang paling banyak dibandingkan dengan divisi lain. Pramuniaga memiliki tugas utama dalam penjualan barang seperti melayani konsumen secara langsung, menjaga konter tiap jenis barang, memeriksa dan menata barang serta mengganti label harga terbaru. Keberadaan dari pramuniaga dalam menjamin kelancaran penjualan seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan melalui retensi karyawan sehingga pramuniaga dapat memberikan pelayanan terbaiknya dalam melayani konsumen sehingga berdampak pada peningkatan penjualan produk.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada pramuniaga SMJ ?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan pada pramuniaga SMJ ?
3. Apakah kompensasi dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan pramuniaga SMJ ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan :

1. Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pramuniaga SMJ Jember.
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pramuniaga SMJ.
3. Pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pramuniaga SMJ.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya yaitu :

1. Bagi Perusahaan Senyum Media Jember
Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen sumber daya manusia dalam mengambil kebijakan terkait kompensasi, dan *perceived organizational support* sebagai upaya untuk meningkatkan retensi karyawan.
2. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan retensi karyawan, serta dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya
3. Bagi Penulis
Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tambahan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan penguasaan teori yang berhubungan dengan kompensasi, *perceived organizational support* dan retensi karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berfungsi untuk mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja secara efektif dan efisien (Fachrurazi, 2021). Tsauri (2013) mendeskripsikan bahwa manajemen SDM merupakan proses mencapai tujuan organisasi dengan cara mengefektifkan potensi fisik dan psikis yang dimiliki karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.. Priyono (2014) mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi manajemen SDM yaitu, perencanaan analisis jabatan dan kebutuhan SDM, *staffing* atau *recruitment* , penilaian kerja karyawan, perbaikan kualitas dan lingkungan kerja serta pencapaian efektifitas hubungan kerja. Manajemen SDM memiliki fungsi internal yang penting bagi perusahaan untuk menciptakan siklus kerja yang efektif.

2.2 Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan proses dimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan potensial dengan jangka waktu yang lebih lama agar tetap loyal terhadap perusahaan (Nasir dkk,2020). Mathis dan Jackson (2016) mendeskripsikan bahwa retensi karyawan merupakan upaya mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli dapat diketahui bahwa retensi karyawan dapat disimpulkan menjadi upaya untuk mempertahankan karyawan potensial agar tetap berada dalam organisasi dengan jangka waktu yang lebih lama.

Mathis dan Jackson (2016) menyatakan terdapat lima indikator penilaian retensi karyawan. Indikator pertama yaitu terkait komponen organisasi, berhubungan dengan budaya dan nilai yang positif dan menghargai karyawan akan mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah. Faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan memandang organisasi mereka adalah kualitas perencanaan masa depan dari kepemimpinan di dalam perusahaan. Indikator kedua yaitu terkait peluang karir organisasi, berhubungan dengan komitmen perusahaan untuk mempertahankan ketrampilan dan kemampuannya karyawan saat ini, melalui

perencanaan dan pengembangan karir, dimana manajer atau karyawan berpengalaman memberikan bimbingan kepada karyawan yang lebih muda atau yang kurang berpengalaman. Indikator ketiga yaitu mengenai pemberian penghargaan, dimana perusahaan menggunakan bonus spesial untuk menarik dan memelihara karyawan, serta berhubungan dengan adanya perbedaan pemberian penghargaan berdasarkan kinerja karyawan terdapat umpan balik dari para manajer yang mengakui usaha dan kinerja ekstra karyawan adalah dengan memberikan pengakuan.

Rancangan tugas dan pekerjaan menjadi indikator keempat dalam melakukan penilaian retensi karyawan, yang berhubungan dengan fleksibilitas kerja dalam jadwal kerja dan bagaimana pekerjaan dilaksanakan serta keseimbangan kerja yang berhubungan dengan pembagian kerja, *telecommuting*, penjadwalan kerja yang fleksibel. Indikator kelima yaitu terkait hubungan karyawan, di dasarkan pada hubungan karyawan dalam organisasi, diamana bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan SDM, keadilan dari tindakan disipliner, dan cara yang digunakan untuk memutuskan pemberian kerja dan peluang kerja, semuanya mempengaruhi retensi karyawan.

2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan (Mujanah, 2019). Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial (Suparyadi, 2015). Simamora (2015) mengartikan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan dan pendapatan yang bersifat finansial dan nonfinansial yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada perusahaan.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa terdapat delapan tujuan pemberian kompensasi yaitu, memberikan hak karyawan, memberikan rasa keadilan,

memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, menghargai karyawan, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintah, dan menghindari konflik, berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi memiliki tujuan yang penting bagi perusahaan.

Suparyadi (2015) menyatakan terdapat lima indikator yang digunakan untuk menilai kompensasi. Indikator pertama yaitu terkait gaji, gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, penerimaan gaji dapat berbeda karena lamanya masa kerja. Indikator kedua yaitu upah, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pemberian upah termasuk upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan lembur. Indikator ketiga yaitu terkait tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaannya.

Indikator keempat yaitu Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko lebih tinggi. Indikator kelima yaitu terkait fasilitas, merupakan imbalan nonfinansial yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam perusahaan. Fasilitas diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan.

2.4 Perceived Organizational Support

Perceived organizational support merupakan suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan bahwa organisasi menghargai kesejahteraan dan kontribusi mereka (Sessa dan Bowling, 2021). *Perceived organizational support* dapat didefinisikan sebagai perasaan umum dari pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Sunarto dan Suparji, 2020). Pengertian dari beberapa para ahli tersebut dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* merupakan suatu kepercayaan dan

perasaan umum dari karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kesejahteraan dan kontribusi mereka.

Perceived organizational support dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. *Perceived Organizational Support* dapat bermanfaat dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan, mengembangkan perilaku positif dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan serta dapat meningkatkan hasil kerja perorangan ataupun kelompok (Sunarto dan Suparji, 2020).

Suparji dan Sunarto (2020) menyatakan terdapat empat indikator penilaian *Perceived organizational support*. Penghargaan, diberikan organisasi terhadap usaha yang telah dilakukan karyawan berupa perhatian pimpinan, bonus, promosi, cuti untuk meningkatkan kerja pegawai secara maksimal. Indikator kedua yaitu pengembangan yang merupakan suatu penghargaan bagi karyawan berupa kesempatan promosi, pengembangan kompetensi, peningkatan pendidikan, pelatihan dan pertemuan-pertemuan ilmiah lainnya. Indikator ketiga yaitu kondisi kerja yang berhubungan dengan keadaan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja seperti, peralatan mesin perkantoran, ruang kerja yang nyaman, AC, kecukupan ATK dan semisalnya. Indikator keempat yaitu peduli terhadap kesejahteraan karyawan yang merupakan cara perusahaan dalam mendengarkan masukan atau keluhan karyawan merupakan kepedulian yang ditunjukkan oleh organisasi untuk karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dewi dan Riana (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada 92 karyawan Bintang Kuta Hotel dengan dasar permasalahan tingginya tingkat *turnover* perusahaan yang melebihi 10% dari tahun 2014-2017. Penelitian tersebut menggunakan metode regresi linier berganda. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Faeni (2021) di PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang, dimana penelitian tersebut dilakukan pada 100 karyawan, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode penelitian regresi linier berganda. Penelitian tersebut dilakukan berdasarkan tingkat retensi karyawan yang rendah pada tahun 2017 yaitu sebesar 18%, adapun hasil penelitian tersebut ternyata

sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Riana (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sumantri dan Bahrin (2022) pada 51 karyawan PT. Selamat Group Bengkulu dengan metode regresi linier berganda mendapati hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan sangatlah banyak, akan tetapi masih terdapat penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dkk (2013) dengan metode regresi linier berganda, menyatakan bahwa kompensasi berkorelasi negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga menurut penelitian tersebut kompensasi bukan menjadi dasar keputusan karyawan pada Industri padi dan beras di Malaysia untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan.

Darmika dan Sriathi (2019) pada penelitiannya yang dilakukan di The Loka Ubud Bali, menggunakan metode regresi linier berganda sebagai teknik analisisnya ,menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin tinggi retensi karyawan dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Riyani dan Azizah (2022) dengan metode regresi linier berganda dan penggunaan indikator penilaian *perceived organizational support* melalui nilai keadilan, dukungan atasan, imbalan organisasi dan kondisi kerja juga menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Juliana dan Hendrianti (2020) pada karyawan di PT. Griya Makmur Nusantara, dimana penelitian tersebut dilakukan pada seluruh karyawan dengan jumlah 133 orang dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara serta menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sebagai metode analisisnya. Permasalahan pada penelitian ini yaitu adanya penurunan jumlah karyawan yang terjadi secara terus menerus di PT. Griya Makmur

Nusantara. Penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian Darmika dan Sriati (2019) serta Riyani dan Azizah (2022) , walaupun terdapat perbedaan metode analisis, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

Penelitian yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan sangatlah kuat, akan tetapi terdapat penelitian yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Alias dkk (2019) pada 257 karyawan perusahaan informasi, komunikasi dan teknologi di Malaysia, dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan indikator penilaian berupa dukungan organisasi dan dukungan atasan. Hasil penelitian menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh dikarenakan sifat pekerjaan pada bidang TIK tidak begitu memerlukan bantuan dari organisasi atau atasan untuk menyelesaikan tugasnya.

Penelitian terkait pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* sudah dilakukan oleh beberapa peneliti salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rahyuda (2016) pada 71 karyawan Green Villas Hotel yang ada di Bali dengan metode regresi linier berganda dan indikator penilaian retensi berupa peluang karir, penghargaan dan hubungan karyawan yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* berpengaruh secara bersama-sama sebesar 47,5 % terhadap retensi karyawan di Green Villas Hotel Bali. Suta dan Ardana (2019) dalam penelitiannya yang dilakukan pada 53 karyawan PT. BPR Gianyar Partesedana dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, menyatakan bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 61,3% . Penelitian terdahulu juga dibuat dalam bentuk tabel, adapun tabel penelitian terdahulu diletakkan pada bagian lampiran 1 halaman 42.

2.6 Pengaruh Antar Variabel dan Permodelan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan, dimana kompensasi menjadi salah satu tujuan karyawan untuk bekerja dan berkontribusi pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Osiana dan Riana di Bintang Kuta Hotl Bali (2019) dan penelitian dari Aisyah dan Faeni (2021) di PT. Antara Sukses Express, serta penelitian Sumantri dan Bahrin (2022) di PT. Selamat Group Bengkulu menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga dapat diketahui bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi retensi karyawan. Pemberian kompensasi yang semakin besar akan berdampak pada menurunnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga akan meningkatkan retensi karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga SMJ.

2.5.2 Pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan

Perceived organizational support menjadi salah satu bentuk kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dengan cara memperhatikan kesejahteraan mereka. Menurut Wijayanti dan Nurtjahjanti (2015) meningkatnya retensi karyawan dipengaruhi oleh penilaian positif karyawan terhadap *perceived organizational support*. Penelitian yang dilakukan oleh Darmika dan Sriathi (2019) di The Loka Ubud Bali, Juliana dan Hendrianti (2020) pada PT.Griya Makmur Nusantara, serta penelitian oleh Riyani dan Azizah (2022) menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan, berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

H2 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga SMJ.

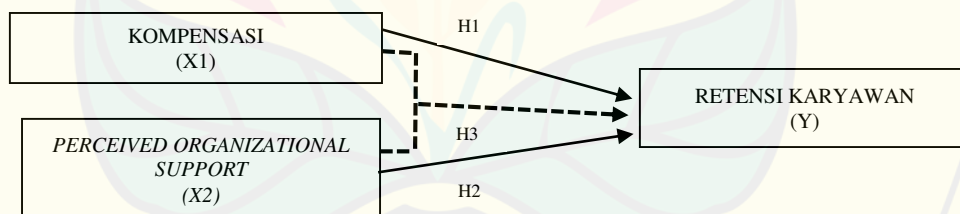
2.5.3 Pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

Kompensasi yang tepat sangat penting bagi perusahaan dikarenakan, adanya ketidaksesuaian kompensasi dengan kondisi perusahaan dapat

meyebabkan masalah ketenagakerjaan salah satunya yaitu retensi karyawan (Tsauri, 2013). Robbin dan Coulter (dalam Darmika dan Sriati, 2019) menyatakan bahwa tingginya *Perceived organizational support* dalam perusahaan akan mengarah pada menurunnya tingkat *turnover*. Pendapat dari para ahli yang telah dipaparkan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Suta dan Ardana (2019) pada PT. BPR Gianyar Partasedana serta penelitian dari Putra dan Rahyuda (2016) di Green Villas Hotel Tuban yang menyatakan bahwa kompensasi dan *perceived organizatioanl support* memiliki pengaruh secara bersama-sama secara signifikan terhadap tingkat retensi karyawan, maka semakin tinggi kompensasi dan presepsi dukungan organisasi akan dapat meningkatkan retensi karyawan yang ada dalam organisasi, berdasarkan pendapat para ahli dan referensi penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

H3 : Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga SMJ.

2.7 Kerangka Konsep Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2015) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme untuk meneliti sampel serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Metode kuantitatif dipilih karena pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah melalui aplikasi SPSS.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

penelitian ini dilakukan di kantor pusat SMJ yang berlokasi di JL.Kalimantan no.7 Jember. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret sampai dengan Agustus 2023.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di divisi pramuniaga SMJ yang berjumlah 66 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu pramuniaga SMJ yang telah bekerja minimal satu tahun, dikarenakan terdapat beberapa kebijakan retensi yang baru diterapkan SMJ setelah pramuniaga sudah satu tahun bekerja seperti kenaikan gaji dan pemberian tunjangan cuti tidak diambil yang diberikan setelah satu tahun masa kerja. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 46 pramuniaga.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Retensi karyawan merupakan proses usaha yang dilakukan perusahaan agar karyawan potensial tetap loyal dan terus bekerja di perusahaan. Karyawan potensial merupakan karyawan sudah memahami dengan baik mengenai tugas kerjanya.

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Retensi karyawan merupakan proses usaha yang dilakukan perusahaan agar karyawan potensial tetap loyal dan terus bekerja di perusahaan. Berikut indikator retensi karyawan yang telah diolah berdasarkan pendapat para ahli:

1. Komponen organisasi, berhubungan dengan budaya dan nilai yang positif dan mengharagai karyawan serta kualitas perencanaan masa depan perusahaan.
2. Peluang karir organisasi, berhubungan dengan komitmen perusahaan dalam

melakukan program pengembangan karir dimana manajer atau karyawan yang berpengalaman memberikan bimbingan pada karyawan yang kurang berpengalaman.

3. Penghargaan, berhubungan dengan perbedaan pemberian penghargaan berdasarkan kinerja karyawan dan pengakuan dari manajer atas kinerja ekstra yang dilakukan karyawan.
4. Rancangan tugas dan pekerjaan, berhubungan dengan fleksibilitas penjadwalan kerja dan keseimbangan dalam pembagian kerja.
5. Hubungan karyawan, berhubungan dengan konsistensi dalam menangani tindakan disipliner dan mencakup hubungan dengan rekan kerja.

3.4.2 Variabel Independen (X)

1. Kompensasi (X₁)

Kompensasi merupakan penghargaan dan imbalan balas jasa secara finansial dari perusahaan yang diberikan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Kompensasi dapat diukur melalui indikator berikut:

- a. Gaji, merupakan pemberian uang secara tetap yang diberikan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan, dimana gaji yang diterima dapat berbeda karena lamanya masa kerja.
- b. Upah, merupakan imbalan yang didasarkan pada jam kerja serta pemberian upah saat karyawan melakukan lembur.
- c. Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu atas tuntutan pekerjaannya.
- d. Insentif, merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya yang melebihi standart. Insentif diberikan kepada karyawan dengan potensi kerja risiko yang lebih tinggi.
- e. Fasilitas, imbalan yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif menjalankan tugasnya, fasilitas diberikan kepada seluruh karyawan.

2. *Perceived Organizational Support* (X₂)

Perceived organizational support merupakan rasa percaya dan sikap positif karyawan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan dan kontribusi mereka. Indikator *perceived organizational support* yang telah diolah

berdasarkan pendapat para ahli yaitu :

- a. Penghargaan organisasi, berhubungan dengan pemberian promosi dan cuti untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Pengembangan , berhubungan dengan kesempatan promosi dan pelatihan.
- c. Kondisi pekerjaan, berhubungan dengan kenyamanan ruang kerja serta ketersediaan peralatan mesin perkantoran.
- d. Peduli dengan kesejahteraan karyawan, berhubungan dengan kepedulian perusahaan dalam mendengarkan masukan dan keluhan karyawan.

Tabel devisi operasional varibale dipaparkan pada bagian lampiran 2 halaman 45

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data penelitian yang digunakan yaitu ada dua, yang pertama ada data primer berupa hasil kuesioner serta hasil wawancara. Data jenis kedua yaitu data sekunder, berupa dokumen perusahaan serta referensi literatur jurnal dan buku mengenai kompensasi , POS dan retensi karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu berupa kuesioner tertutup yang ditujukan kepada karyawan pramuniaga di SMJ, lalu wawancara bersama *Staff Administrasi*, *SPV* dan Salah satu pramuniaga SMJ, teknik terakhir yaitu studi kepustakaan yang diperoleh melalui buku dan jurnal yang relevan dengan penelitian.

3.6 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan metode likert. Terdapat 5 pengukuran skala likert menurut Sugiyono (2015) yaitu :

SS = 5 S = 4 Ragu = 3 TS = 2 STS = 1

3.7 Metode Analisis Data

Ghozali (2018) menyatakan statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi dan perilaku data sampel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, dan minimum.

3.7.1 Uji Instrument Data

1. Uji Validitas, menggunakan *Product Moment Correlation*, menurut Sugiyono (2015) syarat item dianggap valid jika nilai sig adalah $\geq 0,30$.
2. Uji Reabilitas, menggunakan teknik *Cronboach Alpha* (α), menurut (Ghozali, 2018) variabel dikatakan reliable jika *Cronbach Alpha* (α) > 0.6 .

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, menggunakan *Kolmogrov Smirnov*, menurut Thalib (2019) jika nilai $\text{sign} > 0,05$ data tersebut dikatakan berdistribusi normal.
2. Uji Multikolineritas, menurut Ghozali (2016) ditunjukkan jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10 .
3. Uji Heteroskedastisitas, apabila t hitung $> t$ tabel dan nilai sig lebih besar dari $0,05$, maka variabel bebas tidak terjadi bias (Thalib, 2019).

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda menurut Sugiyono (2015) merupakan analisis mengenai hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen.

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial), berfungsi untuk menguji apakah koefisien regresi dari model signifikan atau tidak sama nol (Paramita, 2021)
2. Uji F (Simultan), berfungsi untuk mengetahui apakah semua variabel independen memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018)
3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi), berfungsi mengukur sejauh mana model penelitian dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018)

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah dimulai dari pengumpulan data, lalu uji instrument data, asumsi klasiksampai dengan analisis regresi linier berganda. Tahap selanjutnya yaitu pengujian hipotesis menggunakan Uji t , Uji F , dan Uji Koefisien determinan, lalu tahap terakhir yaitu penyusunan pembahasan, hasil dan kesimpulan. Gambar kerangka pemecahan salaha dilampirkan pada lampiran 3 halaman 47.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Senyum Media berdiri pada tanggal 12 Juli 1987 yang didirikan oleh Bapak Kholid Ashari, S.E. Pada awalnya SMJ merupakan sebuah kios kecil yang bernama Kios Senyum yang hanya menjual koran dan majalah baru dan bekas, seiring berjalanya waktu selama kurang lebih lima tahun, pada pertengahan bulan April 1992 kios Senyum yang berada di Jl. Mastrip pindah ke Jl. Kalimantan, lalu pada bulan Mei 1992 Kios Senyum resmi berganti nama menjadi Toko SMJ. Semenjak berubahnya lokasi dan nama, SMJ terus mengalami perkembangan dengan menjual lebih banyak variasi produk seperti alat tulis kantor, peralatan rumah tangga dan lain sebagainya. Pada tanggal 20 Mei 2007 Toko SMJ berpindah tempat sekitar 100 meter dari tempat semula ke lokasi baru di Jl. Kalimantan No. 7 dan berubah nama menjadi "SMJ Stationery". Pada saat ini SMJ sudah memiliki beberapa cabang yang tersebar di daerah Jember dan Bondowoso.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

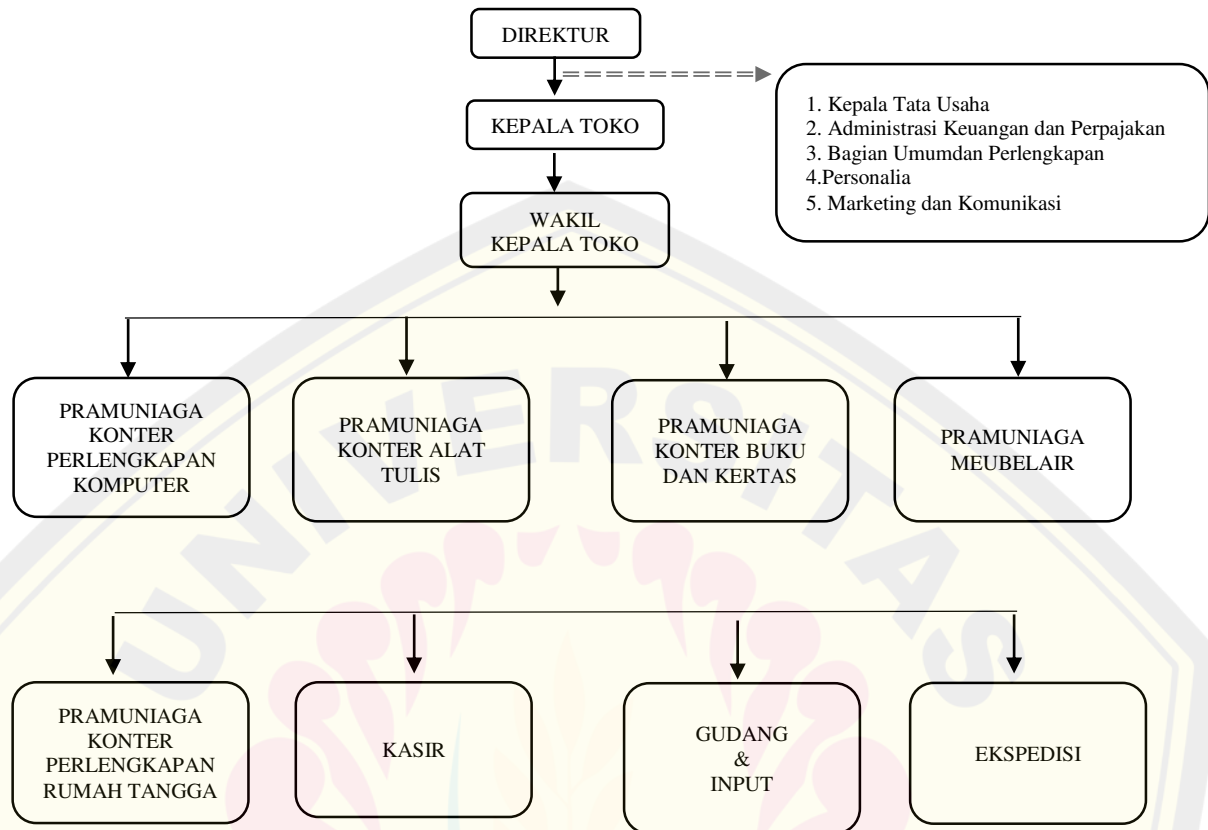
1. Visi SMJ

Menjadi perusahaan perdagangan retail terpercaya, kuat dan terkemuka dalam pemasaran nasional dan global.

2. Misi SMJ

- a. Menjadi yang utama dan terbaik di perdagangan peralatan pendidikan sekolah/kantor dan kebutuhan rumah tangga
- b. Menjadi rekan yang utama bagi konsumen retail, konsumen korporasi dan instansi pemerintah
- c. Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi
- d. Meningkatkan kepedulian terhadap tanggung jawab terhadap lingkungan sosial.

4.1.3 Struktur Perusahaan



Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan SMJ

Sumber: Senyum Media Jember (2023)

4.1.4 Tugas dan Wewenang Setiap Divisi

1. Direktur

Tugas dan wewenang direktur adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Memimpin sesuai kebijakan perusahaan.
- c. Menetapkan strategi bisnis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- d. Memilih kepala & wakil kepala toko serta staf yang membantu dibawahnya.
- e. Mengangkat dan memberhentikan karyawan.

2. Kepala Tata Usaha

Tugas Kepala Tata Usaha sebagai berikut:

- a. Menyusun program serta menginventarisakan kebutuhan ketatausahaan

b. Melaksanakan surat menyurat, dan kearsipan kantor

3. Administrasi Keuangan dan Perpajakan

Tugas dan wewenang bagian keuangan dan perpajakan adalah sebagai berikut:

- a. Membantu direktur untuk merencanakan dan meramalkan perencanaan bisnis keuangan perusahaan melalui pengolahan sistem akuntansi.
- b. Mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak

4. Bagian Umum dan Perlengkapan

Tugas bagian Umum dan Perlengkapan di SMJ sebagai :

- a. Mengkoordinasi rencana program kerja dan penataan perusahaan.
- b. Melaksanakan perawatan instalasi listrik, telepon dan komputer serta perbaikan terhadap kerusakan sarana dan prasarana pada setiap perusahaan.

5. Personalia

Tugas Personalia adalah sebagai berikut :

- a. Mengurus seleksi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Membuat laporan absensi dan kinerja karyawan per bulan.
- c. Mengatur hubungan industrial antara perusahaan dengan karyawannya
- d. Bertanggung jawab terhadap data karyawan dan pembayaran lainnya.

6. *Marketing* dan Komunikasi

Tugas *Marketing* dan Komunikasi adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan aktivitas menjual produk yang sifatnya jangka pendek/panjang
- b. Melakukan promosi di toko sebagai representasi terhadap produk
- c. Melakukan Pemasaran langsung melalui email, telepon, whatsapp, dll

7. Kepala Toko Kepala Toko di SMJ

Tugas dan wewenang Kepala Toko adalah sebagai berikut :

- a. Mengatur jadwal kerja karyawan dan memberikan arahan kepada karyawan
- b. Memotivasi dan mengontrol karyawan pada lingkup kerjanya
- c. Menentukan pekerjaan apa saja yang harus dilakukan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

8. Wakil Kepala Toko Wakil Kepala Toko

Wakil kepala toko ini mempunyai tugas membantu Kepala Toko dalam melaksanakan tugasnya serta bertugas menggantikan posisi Kepala Toko apabila

sedang dalam kondisi sakit atau keluar kota.

9. Pramuniaga Bagian

Tugas dan wewenang pramuniaga adalah sebagai berikut:

- a. Melayani dan membantu konsumen menemukan barang yang dibutuhkan.
- b. Memberikan informasi yang dibutuhkan konsumen mengenai kualitas barang.
- c. Melakukan kegiatan penataan barang.
- d. Labeling harga barang
- e. Mengupayakan tercapainya target penjualan.
- f. Menjalin hubungan baik dengan konsumen.

10. Kasir

Tugas dan wewenang kasir adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- b. Melakukan pencatatan semua transaksi.
- c. Melayani transaksi jual beli dan pembungkusan barang.
- d. Melakukan pengecekan barang sebelum menyerahkan kepada konsumen.

11. Gudang dan Input

Tugas dan wewenang pada bagian gudang dan input

- a. Menjaga kuantitas dan kualitas barang di gudang.
- b. Menjaga agar barang yang ada di gudang tidak hilang.
- c. Merapikan barang-barang yang ada di gudang sesuai jenisnya.

12. Ekspedisi

Bertugas pada bagian administrasi dalam kegiatan operasional transportasi dan pengiriman barang kepada pelanggan

4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa jumlah responden pramuniaga perempuan berjumlah 27 orang (58%) dan pramuniaga laki-laki berjumlah 19 orang (41,3%). Dapat diketahui bahwa pramuniaga berjenis kelamin perempuan lebih banyak, hal tersebut dikarenakan pramuniaga wanita dalam melakukan penataan barang dan pelayanan penjualan lebih teliti dan detail dalam menyampaikan informasi kepada konsumen. Hasil distribusi responden

berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam bentuk tabel yang diletakkan pada bagian lampiran 6 halaman 52.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa responden yang berusia di rentang usia 18-23 tahun dan 24-29 tahun paling mendominasi yaitu masing-masing sebesar 56,5% dan 34,8%, hal tersebut dikarenakan usia produktif untuk memiliki kinerja tinggi ada pada rentang usia tersebut sehingga perusahaan berusaha untuk mempertahankan para pekerja di rentang usai 18-29 tahun. Tabel rincian distribusi responden berdasarkan umur disajikan dalam bentuk tabel yang diletakkan pada bagian lampiran 6 halaman 52.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada rentang 1-3 tahun memiliki jumlah yang paling banyak yaitu sebanyak 28 orang dengan tingkat presentasi 60,9%, dimana pada rentang masa kerja tersebut karyawan sudah dapat mengetahui tugas, tanggung jawab serta kondisi internal perusahaan. Tabel rincian distribusi responden berdasarkan masa kerja diletakkan pada lampiran 6 halaman 52.

4.3 Deskripsi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Hasil statistik berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terbanyak pada pilihan setuju. Hasil jawaban responden mengenai gaji dengan pernyataan “Gaji diberikan secara tetap” dan “Gaji yang diterima karyawan berbeda-beda karena didasarkan pada lamanya masa kerja di perusahaan” memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi yaitu masing-masing sebesar 3,93 dan 3,89, dikarenakan SMJ sudah menerapkan kebijakan bahwa gaji karyawan diberikan rutin setiap awal bulan dan adanya kenaikan gaji secara bertahap yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan, dimana kenaikan gaji diusahakan dilakukan setiap tahun dan tingkat kenaikan gaji dilakukan secara variatif, dimana semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin kecil tingkat kenaikan gaji, hal tersebut dilakukan agar pemerataan gaji antara karyawan senior dan junior tidak terlalu jauh, sehingga konflik terkait gaji dapat dihindari.

Jawaban responden terkait upah dengan pernyataan “upah diberikan sesuai dengan jam kerja” dan “ upah diberikan ketika karyawan kerja lembur” memiliki tingkat rata-rata yang tinggi yaitu sebesar 3,80 dan 3,69, hal tersebut dikarenakan upah yang diberikan karyawan sudah didasarkan pada berapa jam lamanya karyawan melakukan lembur, dimana setiap jam lembur karyawan akan dikalikan dengan tarif kerja perjam dari karyawan tersebut. Pada pernyataan terkait insentif yaitu “Insentif diberikan kepada karyawan yang melebihi standar” dan “insentif diberikan kepada karyawan dengan potensi kerja risiko yang lebih tinggi”. Pernyataan terkait insentif sama-sama memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 3,52. Pada dasarnya SMJ sudah memberikan insentif kepada karyawan yang biasanya diberikan dalam bentuk barang contohnya seperti televisi dan dalam bentuk voucher, akan tetapi pemberian insentif kebanyakan diberikan kepada karyawan-karyawan yang sudah senior saja. Kebijakan tersebut menjadi salah satu pemicu mengapa pernyataan terkait insentif memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya.

Pernyataan terkait tunjangan yaitu “Tunjangan diberikan kepada karyawan tertentu” memiliki nilai mean yang cukup tinggi yaitu 3,58, dikarenakan SMJ memiliki jenis tunjangan yang dinamakan tunjangan cuti tidak diambil, dimana tunjangan tersebut diberikan kepada karyawan tertentu yang tidak mengambil kuota cuti mereka. Pernyataan kedua terkait tunjangan yaitu “Tunjangan diberikan atas tuntutan pekerjaan” memiliki skor setuju paling rendah dibanding pernyataan lainnya yaitu hanya sebesar 47,8%, hal tersebut dapat terjadi karena terdapat tuntutan yang tinggi dari perusahaan dimana pada saat hari libur ataupun tanggal merah kecuali hari perayaan keagamaan karyawan dituntut untuk tetap masuk bekerja, sedangkan tidak ada kompensasi tunjangan apapun untuk hal tersebut. Pernyataan terkait fasilitas “Fasilitas diberikan kepada karyawan selama mereka aktif menjalankan tugasnya” dan “ Fasilitas diberikan kepada seluruh karyawan” memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu sebesar 3,78 dan 3,76, dikarenakan SMJ sudah memberikan fasilitas khusus bagi karyawan seperti, ruangan khusus untuk istirahat, dan ruang ibadah (mushola) selama mereka bekerja di SMJ. Tabel distribusi jawaban variabel X1 diletakkan pada lampiran 7 halaman 53.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel *Perceived Organizational Support*

Hasil statistik berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terbanyak pada pilihan setuju. Pada pernyataan terkait penghargaan karyawan “Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan memiliki nilai rata-rata yang rendah yaitu sebesar 3,32, dikarenakan pemberian bonus kebanyakan hanya diberikan kepada pramuniaga senior saja, dimana penentuan bonus sendiri dilakukan oleh pihak HRD. Pernyataan kedua “Perusahaan memberikan izin cuti kepada karyawan” memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,45, dikarenakan SMJ sudah memberikan izin cuti maksimal 7 hari kepada karyawannya, jika karyawan tidak mengambil kuota cutinya maka akan digantikan dalam bentuk tunjangan finansial. Pernyataan terkait Pengembangan yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan” memiliki nilai yang rendah yaitu 3,47, dikarenakan sistem promosi pada bidang pramuniaga masih terbatas pada pramuniaga senior, dimana pramuniaga senior dapat dipromosikan menjadi kepala toko.

Pernyataan kedua terkait pengembangan “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan” memiliki nilai yang tinggi yaitu sebesar 4,21, hal tersebut dikarenakan perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan baru selama 7 hari dengan metode *on the job training*, dimana pelatihan dilakukan oleh langsung oleh kepala toko. Pernyataan terkait “Peralatan menunjang pekerjaan karyawan” , Perusahaan mendengarkan masukan dari karyawan” dan “Perusahaan mendengarkan keluhan dari karyawan” memiliki nilai setuju yang sama dan tergolong tinggi yaitu 80,4%, hal tersebut terjadi karena SMJ memberikan peralatan kerja yang memadai bagi pramuniaga seperti alat kebersihan (Kemoceng, Sapu, dan alat pembersih kaca), perusahaan juga mendengarkan masukan dan keluhan karyawan melalui rapat evaluasi bulanan yang dipimpin oleh kepala toko. Tabel distribusi jawaban X² diletakkan pada lampiran 8 halaman 56.

3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Retensi Karyawan

Pernyataan tentang budaya perusahaan yaitu “Budaya perusahaan bersifat positif” dan “Terdapat kualitas perencanaan masa depan perusahaan yang baik” memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu sebesar 4,02 dan 4,08, dikarenakan terdapat

budaya positif yang dilakukan perusahaan seperti adanya kegiatan senam pagi dan berdoa bersama yang dilakukan tepat jam 08.00 sebelum toko dibuka. Perencanaan kualitas masa depan yang baik dari SMJ dibuktikan dengan semakin berkembangnya toko dengan melakukan pembukaan cabang, dimana saat ini SMJ sudah memiliki 6 cabang yang tersebar di Kabupaten Jember dan Bondowoso. Pernyataan terkait Peluang karir organisasi “Perusahaan berkomitmen melakukan program pengembangan karir” dan “Karyawan yang berpengalaman memberikan bimbingan kepada karyawan yang kurang berpengalaman” memiliki nilai yang tinggi yaitu sebesar 3,91 dan 4,21, dikarenakan pada perusahaan terdapat jenjang karir bagi pramuniaga seperti *staff* pramuniaga biasa bisa naik menjadi pramuniaga penanggung jawab konter, setelah itu dapat naik posisi menjadi kepala toko dan bagi pramuniaga senior dapat dipromosikan menjadi kepala toko untuk mengawasi dan memberikan arahan jika terdapat pramuniaga yang baru bergabung.

Pernyataan terkait penghargaan “Penghargaan didasarkan pada kinerja karyawan” memiliki nilai yang terendah yaitu sebesar 3,47, hal tersebut dapat terjadi karena penghargaan tertentu hanya diberikan kepada pramuniaga senior dan siklusnya tidak tetap dan tersistem, hanya berdasarkan keputusan sepihak dari direktur SMJ, dimana penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk barang. Pernyataan kedua yaitu “Manajer memberikan pengakuan atas kinerja karyawan” memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu sebesar 3,73, dikarenakan pada saat evaluasi bulanan kepala toko akan memberikan pujian sebagai bentuk apresiasi kepada *staff* kloter pramuniaga yang memiliki penjualan tertinggi. Pernyataan terkait rancangan tugas dan penjadwalan kerja yaitu “Fleksibilitas penjadwalan kerja” dan “Keseimbangan dalam pembagian kerja” memiliki nilai yang tinggi yaitu sebesar 4,26% dan 4,23%, dikarenakan pramuniaga diberikan kebebasan menentukan jadwal *shift* dan nanti akan diolah kembali oleh kepala toko, pramuniaga juga dapat merubah jadwal *shift* jika berhalangan akan tetapi harus mencari pengganti *shift* dengan karyawan lainnya, dimana sebelum mengganti jadwal *shift* pramuniaga harus mengisi formulir terlebih dahulu. Pembagian 5 kloter pramuniaga menjadikan keseimbangan pembagian kerja menjadi sistematis, dimana pramuniaga hanya perlu berfokus pada penjualan yang ada di konter bagiannya saja.

Pernyataan terkait hubungan kerja yaitu “Perusahaan konsisten dalam menangani tindakan disipliner” dan “Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik” memiliki nilai yang sama yaitu 4,17 dan tergolong tinggi, dikarenakan perusahaan memberlakukan hukuman yang tegas dan konsisten seperti pemberian surat peringatan satu sampai dengan tiga, jika karyawan sudah mendapat surat peringatan tahap 3 maka karyawan akan dirumahkan terlebih dahulu dan terdapat pelanggaran yang tidak dapat ditolerir oleh perusahaan yaitu seperti mencuri barang dan bermain ponsel pribadi saat jam kerja maka karyawan akan langsung diberhentikan. Terdapat hubungan yang erat sesama rekan kerja pada bagian pramuniaga dan *staff* lain dari Senyumm Media dapat dibuktikan dengan tidak adanya kasus dikriminasi yang dilakukan pada sesama karyawan. Tabel distribusi jawaban variabel Y diletakkan pada lampiran 9 halaman 58.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (Sugiyono,2015).

Tabel 4. 1 Hasil Deskripsi Statistik

	Descriptive Statistik				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
X ₁	46	28	47	38,59	4,020
X ₂	46	24	39	31,35	3,906
Y	46	30	46	39,93	3,803
Valid N (listwise)	46				

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.1 bermakna bahwa adanya nilai minimum yang cukup rendah dibandingkan dengan nilai maksimum dan mean menunjukkan masih terdapat pramuniaga SMJ yang tidak setuju dengan pernyataan kuesioner, sedangkan terdapat nilai maksimum yang tinggi dan hampir menyentuh angka maksimal nilai data menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Nilai standar deviasi pada analisis statistik deskriptif lebih kecil daripada nilai mean, hal tersebut menandakan bahwa sebaran data pada penelitian ini cenderung homogen dan tidak bervariasi.

4.3.3 Uji Instrument Data

1. Uji Validitas

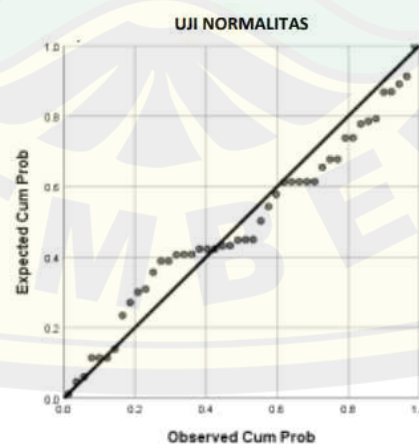
Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu kuesioner dapat menggali data (Paramita dkk, 2021). Hasil pengujian mengenai validitas pada variabel Kompensasi (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2) dan Retensi Karyawan (Y) memperoleh hasil $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat diindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument dalam pengumpulan data penelitian. Tabel rincian uji validitas setiap variabel diletakkan di bagian lampiran 11 halaman 61.

2. Uji Realiabilitas

Uji Realibilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kusioner memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali (Paramita dkk, 2021). Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reablitas dengan metode *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi (X_1), *perceived organizational support* (X_2) dan retensi karyawan (Y) pada penelitian ini memiliki nilai diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument penelitian ini tergolong reliabel. Tabel rincian mengenai hasil reablitas dipaparkan pada bagian lampiran 13 halaman 65.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 4. 2 Uji Normalitas
Sumber: Diolah Peneliti,2023

Uji ini normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Thalib, 2019). Gambar uji normalitas menunjukkan bahwa titik mengikuti pola sehingga dapat diartikan bahwa data tergolong normal dan model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk digunakan. Tabel uji reabilitas diletakkan pada lampiran 12 halaman 64.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa uji multikolinieritas memenuhi syarat terbebas dari interkorelasi antar variabel, dimana nilai tolerance variabel kompensasi dan *perceived organizational support* masing-masing sejumlah 3,681 dan 4,609 lebih besar dari nilai tolerance 0,10 serta nilai VIF kompensasi dan *perceived organizational support* > nilai VIF 10 yang bernilai 2,561. Tabel uji multikolinieritas diletakkan pada bagian lampiran 17 halaman 69.

3. Uji Heterokedastisitas

Terjadinya heterokedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil Uji Heterokedastisitas pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi kedua variabel melebihi ketentuan 0,05 yaitu sebesar 0,088 pada variabel kompensasi dan 0,181 pada variabel *perceived organizational support*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Tabel Uji Heterokedastisitas dipaparkan pada bagian lampiran 17 halaman 69.

4.3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 2 Data Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	Constant	8,805	2,605		3,380	0,002
	Kompensasi	0,394	0,107	0,417	3,681	0,001
	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,508	0,110	0,522	4,609	0,000

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.13 Dapat dibentuk persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,805 + 0,394 X_1 + 0,508 X_2$$

Keterangan :

Y : Retensi Karyawan

a : Nilai Konstanta

b : Nilai Koefisien Regresi

X₁ : Kompensasi

X₂ : *Perceived Organizational Support*

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 8,805 dapat diartikan bahwa jika kompensasi (X₁) dan *Perceived Organizational support* (X₂) nilainya 0 maka retensi karyawan pada Toko SMJ sebesar 8,805
2. Nilai konstanta regresi variabel kompensasi (X₁) yaitu 0,394 yang bernilai positif dapat diartikan bahwa jika kompensasi pada pramuniaga Toko SMJ mengalami penurunan 1% maka retensi karyawan akan menurun sebesar 0,394, sebaliknya jika terdapat peningkatan kompensasi sebesar 1% maka retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,394.
3. Nilai konstanta regresi variabel *perceived organizational support* (X₂) yaitu 0,508 yang bernilai positif dapat diartikan bahwa jika *pos* pada pramuniaga Toko SMJ mengalami peningkatan sebesar 1% maka retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,508, sebaliknya jika *perceived organizational support* turun 1% maka retensi karyawan pada pramuniaga SMJ akan turun sebesar 0,508.

4.3.6 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Kriteria yang digunakan dalam uji t ini yaitu, jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Nilai t tabel pada pengujian ini sebesar 3,230. Hasil Analisis Uji t Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Variabel Retensi Karyawan (Y) menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,001 dan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t table yaitu $3,681 > 2,017$.

Hasil analisis yang diperoleh memiliki makna bahwa bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel retensi karyawan (Y), sehingga hipotesis H1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada pramuniaga SMJ diterima. Analisis Uji t Variabel *Perceived Organizational Support* (X_2) terhadap Variabel Retensi Karyawan (Y) menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t table yaitu $4,609 > 2,017$, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *perceived organizational support* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel retensi karyawan (Y), sehingga hipotesis H2 yang menyatakan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan pada pramuniaga SMJ diterima. Tabel Uji t dipaparkan pada bagian lampiran 18 halaman 70.

2. Uji F

Uji F yaitu pengujian yang berguna untuk menguji seberapa signifikan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Kriteria yang digunakan dalam uji F ini yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel maka dinyatakan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Nilai F pada pengujian ini yaitu 3,23. Hasil analisis statistic menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,00 dan nilai F hitung $>$ dari F table yaitu $78,493 > 3,23$,

sehingga dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) dan Variabel *perceived organizational support* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel retensi karyawan (Y). Berdasarkan analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yaitu kompensasi dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan pramuniaga SMJ. Tabel Uji F dipaparkan pada bagian lampiran 18 halaman 70.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R square berguna untuk memperoleh besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen Hasil uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,775 atau 77,5% menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi (X_1) dan *perceived organizational support* (X_2) berpengaruh sebesar 77,5% terhadap variabel dependen retensi karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 22,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Tabel uji koefisien determinasi diletakkan pada bagian lampiran 18 halaman 70.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan, berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga SMJ.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi perusahaan SMJ memberikan kompensasi kepada karyawan pramuniaga maka tingkat retensi karyawan pramuniaga juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika tingkat kompensasi yang dirasakan pegawai rendah maka semakin rendah pula tingkat retensi karyawan, sehingga retensi karyawan pada Toko SMJ dipengaruhi oleh kompensasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan mempengaruhi karyawan untuk tetap ingin bekerja diperusahaan.

Hasil statistik mengenai jawaban responden dominan pada jawaban setuju, terutama pada pernyataan kuesioner mengenai gaji, responden memiliki tingkat kesetujuan yang tinggi hal tersebut menandakan bahwa pemberian gaji yang didapat karyawan pramuniaga sudah cukup memenuhi harapan. Pada pernyataan mengenai upah, tunjangan dan fasilitas para responden juga dominan menjawab setuju, hal tersebut dikarenakan SMJ sudah memberikan upah, tunjangan dan fasilitas yang baik baik karyawan, akan tetapi pada pernyataan mengenai insentif memiliki nilai yang rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif bagi karyawan masih belum sesuai harapan karyawan.

Pemberian kompensasi di SMJ diterapkan melalui pemberian gaji secara rutin setiap tanggal 1, dimana pemberian yang disesuaikan dengan lamanya masa kerja karyawan, dimana kenaikan gaji diusahakan dilakukan setiap tahun tergantung dari kondisi perusahaan. Pemberian upah yang diberikan juga sudah disesuaikan dengan jam kerja dan lamanya waktu lembur karyawan. Pemberian Penerapan kompensasi lainnya yang dilakukan oleh SMJ yaitu berupa pemberian insentif, tunjangan dan fasilitas khusus karyawan. Pihak SMJ juga sudah menerapkan pemberian Insentif, dimana insentif ini diberikan kepada pramuniaga senior dalam bentuk barang seperti televisi dan voucher, serta pemberian tunjangan seperti tunjangan cuti tidak diambil bagi karyawan yang tidak mengambil jatah cuti mereka, lalu ada tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan. SMJ memberikan beberapa fasilitas khusus karyawan seperti ruang istirahat, mushola dan seragam hal tersebut dilakukan oleh SMJ sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan.

Hasil penelitian yang didapat selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Muchlis dan Gani (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, dimana jika karyawan merasa tidak puas maka para karyawan tidak akan dapat bekerja seperti yang seharusnya dan nantinya akan sulit mengharapkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sangatlah penting bagi sebuah perusahaan dimana jika karyawan tidak memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan maka, karyawan tersebut dapat dengan mudah meninggalkan perusahaan, hal tersebut menunjukkan rendahnya

retensi karyawan. Semakin menariknya faktor kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sehingga retensi karyawan dapat terjaga, sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain yang memiliki tingkat kompensasi yang lebih menarik, sehingga retensi perusahaan akan menurun (Sumarto, 2009), berdasarkan hal tersebut pihak SMJ harus lebih memperhatikan apakah kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah memenuhi harapan karyawan atau belum.

Nasir (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting bagi organisasi, karena kompensasi dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana kompensasi berfungsi sebagai penambah daya retensi karyawan. Daya retensi yang telah dilakukan oleh SMJ yaitu berhubungan dengan pemberian gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas bagi karyawan pramuniaga. Daya retensi akan menjadi kekuatan bagi SMJ untuk mempertahankan karyawan pramuniaga, sehingga proses penjualan produk dapat terus produktif berjalan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu, Dewi dan Riana (2019) pada PT.BPR Gianyar Pertasedana, Aisyah dan Faeni (2021) pada PT Antara Sukses Express Tangerang, serta penelitian oleh Durti dan Bahrin (2022) pada PT.Selamat Group Bengkulu (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dasar permasalahan yang diangkat dari penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu adanya tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan, yang dapat dilihat dari banyaknya presentase karyawan yang keluar dan tingginya angka perputaran karyawan. menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga SMJ.

Hasil statistik menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga

bermakna bahwa semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan maka tingkat retensi karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan rendah maka semakin rendah tingkat retensi karyawan, hal tersebut membuktikan bahwa retensi karyawan pada Toko SMJ dipengaruhi oleh *perceived organizational support*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya persepsi positif dari karyawan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka maka karyawan akan tetap ingin bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil statistik mengenai jawaban responden dominan pada jawaban setuju, dimana jawaban terkait cuti dan pelatihan memiliki nilai yang paling tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa SMJ telah memberikan cuti dan kegiatan pelatihan sesuai dengan harapan karyawan. Hasil analisis jawaban responden mengenai bonus dan promosi memiliki nilai yang rendah hal tersebut memberikan gambaran bahwa kebijakan terkait pemberian bonus dan promosi masih belum sesuai dengan keinginan karyawan.

Perceived organizational support merupakan pandangan dari karyawan tentang seberapa besar perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka. *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan pramuniaga SMJ dapat dilihat dari pemberian bonus pada pramuniaga senior yang berprestasi, dimana penentuannya ditentukan oleh pihak HRD. Pemberian bonus memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan (Nasir, 2020, dimana adanya loyalitas karyawan yang tinggi akan mempengaruhi retensi karyawan. Pemberian izin cuti sesuai dengan kebutuhan karyawan yang diberikan oleh SMJ menjadi salah satu bentuk bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, dimana izin cuti yang diberikan maksimal selama 7 hari.

SMJ telah memberikan pelatihan bagi karyawan baru dan promosi kepada pramuniaga senior yang sudah lama bekerja di perusahaan untuk menjadi kepala toko. Kegiatan pelatihan bagi pramuniaga baru sudah dilakukan oleh perusahaan selama 7 hari, agar karyawan baru dapat memahami tugas mereka dengan cepat. Pelatihan tidak hanya berguna bagi karyawan saja tetapi juga bagi perusahaan, dimana perusahaan tidak akan berkembang jika karyawan tidak memiliki

kecakapan dan minat kerja yang tinggi (Nasir,2020). Pemberian ruang kerja yang nyaman menjadi salah satu faktor bentuk kepedulian perusahaan pada karyawan, dimana menurut Nasir (2020) adanya lingkungan kerja yang berkualitas akan membantu keputusan pegawai untuk tetap di tempat kerja, lingkungan kerja yang dimaksud yaitu adanya ruang dan alat-alat yang menunjang pekerjaan, sehingga nantinya akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan karyawan. Ruang dan peralatan kerja yang disediakan oleh SMJ sudah termasuk dikarenakan sudah adanya pendingin ruangan beserta peralatan yang menunjang pekerjaan pramuniaga seperti alat-alat kebersihan (Kemoceng, lap flanel, dan alat pembersih kaca). Terdapat kepedulian perusahaan dalam mendengarkan keluhan dan masukan karyawan dengan baik melalui kegiatan evaluasi bulanan yang dipimpin oleh kepala toko menjadi salah satu bentuk upaya SMJ dalam melakukan strategi retensi karyawan agar mereka tetap ingin bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Sunarto dan Suparji (2020) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* dapat meningkatkan komitmen organisasi yang efektif, sehingga mengurangi penarikan karyawan. Penarikan karyawan ini memiliki dampak yang negatif bagi perusahaan dimana menurut Zahari dkk (2022) penarikan karyawan dapat mengurangi efisiensi bisnis dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan biaya yang besar untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru. Berdasarkan hal tersebut maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan, dikarenakan *perceived organizationl support* memiliki manfaat yang penting bagi organisasi yaitu. Menurut Sunarto dan Suparjo (2020) *perceived organizationl support* dapat bermanfaat dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan, mengembangkan perilaku positif dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan serta dapat meningkatkan hasil kerja perorangan ataupun kelompok.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti Darmika dan Sriati (2019) pada The Lokal Ubud Bali, dimana penilaian *perceived organizational support* dinilai melalui faktor keadilan, dukungan atasan, imbalan organisasi dan kondisi kerja. Penilaian

perceived organizational support tersebut memiliki kesamaan dengan indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu pada indikator kondisi kerja dimana kondisi kerja merupakan bentuk dukungan perusahaan dengan pemberian kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Juliana dan Hendriarti (2020) pada PT.Griya Makmur Nusantara, Riyani dan Azizah (2022), dimana penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga SMJ.

Hasil analisis statistik menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pramuniaga SMJ, hal tersebut bermakna bahwa terdapat penerapan kompensasi dan *perceived organizational support* secara bersama-sama yang tinggi oleh SMJ akan berdampak pada meningkatnya retensi karyawan. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa retensi karyawan pada SMJ dipengaruhi oleh kompensasi dan *perceived organizational support* secara bersama-sama.

Hasil statistik mengenai jawaban responden dominan pada jawaban setuju. Jawaban responden terkait fleksibilitas karyawan memiliki nilai yang paling tinggi, hal tersebut menandakan bahwa karyawan diberikan kebebasan untuk mengtaur jadwal kerjanya. Jawaban responden terkait keseimbangan pembagian kerja, penanganan tindakan disiplin, dan pengembangan karir memiliki tingkat setuju yang cukup tinggi hal tersebut menandakan bahwa kebijakan terkait hal tersebut sudah sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan. Jawaban responden terkait pemberian penghargaan memiliki nilai yang paling rendah hal tersebut membuktikan bahwa penghargaan yang diberikan oleh SMJ masih belum sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan.

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tetap loyal bekerja di perusahaan. Perusahaan SMJ telah melakukan beberapa strategi retensi karyawan seperti, penerapan budaya perusahaan yang positif yang ditunjukkan dengan adanya kegiatan senam dan doa bersama sebelum toko dibuka setiap pagi. Menurut Mathis dan Jackson (2016) perusahaan yang memiliki budaya yang berbeda dan positif memiliki tingkat retensi karyawan yang tinggi, oleh karena itu budaya positif yang diterapkan oleh perusahaan SMJ harus terus dilakukan.

Upaya retensi karyawan yang dilakukan oleh SMJ dilakukan dalam bentuk penerapan fleksibilitas penjadwalan kerja, dimana pramuniaga bebas menentukan jadwal shift mereka sendiri, yang nantinya akan diolah kembali oleh kepala toko. Pramuniaga juga dapat menukar jadwal shift jika tidak dapat datang kerja pada shift tersebut, hal tersebut selaras dengan pendapat dari Muchlis dan Ghani (2017) dimana untuk mengurangi perputaran karyawan perusahaan harus memperhitungkan faktor fleksibilitas karyawan. Hubungan dengan rekan kerja juga mempengaruhi retensi karyawan, dimana menurut Mathis dan Jackson (2016) hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dapat mempengaruhi retensi karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan juga hubungan antar sesama karyawan. Hubungan antar karyawan di SMJ tergolong baik, dibuktikan dengan tidak adanya kasus diskriminasi antar sesama karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Suta dan Ardana (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap retensi karyawan. Indikator penilaian kompensasi yang digunakan memiliki kesamaan dengan penelitian ini menggunakan indikator penilaian berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan, akan tetapi pada penelitian ini menambahkan indikator fasilitas sebagai penilaian kompensasi. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Putra dan Rahyuda (2016), dimana dengan adanya kompensasi yang memuaskan dan terbentuknya *perceived organizational support* yang baik dan positif maka karyawan akan merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan, sehingga nantinya akan berdampak pada meningkatnya retensi karyawan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap retensi karyawan pramuniaga di Senyum Media Jember. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan semakin tinggi pula retensi karyawan, sehingga hipotesis satu diterima.
2. Hasil penelitian menyatakan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pramuniaga di Senyum Media Jember. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, maka akan meningkatkan retensi karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan pramuniaga Senyum Media Jember. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* dapat mempengaruhi retensi karyawan secara bersama-sama, sehingga hipotesis ketiga diterima

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Penilaian insentif memiliki nilai yang rendah, berdasarkan hal tersebut maka pihak SMJ harus memberikan insentif yang merata yang disesuaikan dengan kinerja karyawan dan bukan hanya berdasarkan masa kerja karyawan saja.
2. Penilaian terkait pemberian bonus masih tergolong rendah, dikarenakan pemberian bonus masih terfokus pada karyawan senior, oleh karena itu maka pihak SMJ harus melakukan pemerataan bonus serta transparansi penilaian kinerja karyawan.
3. Pemberian penghargaan harus didasarkan pada kinerja karyawan, dimana perusahaan harus dapat melakukan penilaian dengan adil terkait pemberian penghargaan kepada karyawan. Penghargaan dapat diberikan kepada karyawan pada saat evaluasi bulanan, sehingga dapat memotivasi karyawan lain untuk bekerja lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anis, Fitri Riyani, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 190-206.
- Antari, N. L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 31-37.
- Catur Wahyu Wijayanti, H. N. (2015). Perceived Organizational Support dan Retensi Pada Karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta. *Jurnal Empati*, 4(1), 49-54.
- Eisenberger, L. R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Fachrurazi, K. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Ghozali. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede Manik Aditya Budi Suta, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 8047 – 807.
- IbrahimFarasat, M. Z. (2013). Perceptions of Organizational Support and Deviant Behavior. *Basic and Applied Journal*, 3(5), 517-528.
- Ida Bagus Gede Swambawa Putra, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 810-837.
- Ivan L. Sucharski, L. R. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

- Juliana, Y. H. (2020). Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Involvement Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Pada Retensi Karyawan Di Pt. Griya Makmur Nusantara. *Jurnal Rekaman*, 4(1), 76-83.
- Kadek Elsa Osiana Dewi, G. R. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Komitmen dan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel . *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7836 – 786.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khusnul Fikri, A. K. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*. Pekanbaru: LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Konopaske, J. M. (2013). *Human resource management*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Lancha Durti Sumantri, K. B. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(1), 2721-5415
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Nasir, A. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta*. Bandung: Alfabeta.
- Ni Komang Astri Pramita Darmika, A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4153-4182.
- Ni Nyoman Yani Sri Lestari, N. W. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412-3441.
- Nur Fauzan Bt Fauzi, F. A. (2013). The Employee Retention Status in Paddy and Rice Industry in Malaysia. *Journal of Scientific Research*, 18(5), 642-650.
- Nurmiati Muchlis, M. U. (2017). *Religiusitas dan Retensi Karyawan*. Ponorogo: FORIKES.
- Nuryadi, T. D. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, N. R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya Gama Press.
- Robert L Mathis, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidik Priadana, D. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunartojo, S. (2020). *Monograf Peran Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment dalam Model Kinerja SDIDTK*. Magetan: Poltekkes Kemenkes Surabaya.
- Surahman, M. R. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pudik SDM Kesehatan.
- Thalib, D. (2019). *Membangun Motivasi Belajar dengan Pendekatan Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. ParePare: IAIN Parepare Nusantara Pres.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Ulatowski, H. (2013). *Zukunftsorientiertes Personalmanagement in der ambulanten (Alten-)Pflege Projektmanagement – Retention Management – Mitarbeiterorientierung*. Hamburg: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Valerie I. Sessa, N. A. (2021). *Essentials of Jobs Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. New York: Routledge.
- Zahri, W. S. (2022). *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Moderen)*. Lombok: Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Variabel	Jenis	Methode	Hasil
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
1.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> Terhadap Retensi Karyawan Pada Green Villas Hotel Tuban. (2016)	1. Ida Bagus Gede Swambawa Putra 2. Agoes Rahyuda	$X_1 =$ Kompensasi $X_2 =$ Lingkungan Kerja $X_3 =$ <i>Perceived Organizational Support</i> $Y_1 =$ Retensi karyawan	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Penelitian yang dilakukan pada 71 karyawan <i>Green Villas</i> Hotel dengan indikator penilaian retensi karyawan berupa peluang karir, penghargaan dan hubungan karyawan, menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.
2.	Pengaruh Kompensasi, Presepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. BPR Gianyar Partasedana. (2019)	1. I Gede Manik Aditya Budi Suta 2. I Komang Ardana	$X_1 =$ Kompensasi $X_2 =$ Persepsi Dukungan Organisasi $X_3 =$ Pengembangan Karir $Y_1 =$ Retensi Karyawan	Kuantitatif	Regresi Linier Berganda	PT. BPR Gianyar Partasedana merupakan salah satu BPR yang bergerak dibidang jasa keuangan. Penelitian yang dilakukan pada 53 karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana menunjukkan hasil kompensasi dan presepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.
3.	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. (2019)	1. Kadek Elsa Osiana Dewi 2. Dewi I Gede Riana	$X_1 =$ Pengembangan Karir $X_2 =$ Kompensasi $X_3 =$ Komitmen Organisasional $Y_1 =$ Retensi Karyawan	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Penelitian yang dilakukan pada 92 karyawan Bintang Kuta Hotel Bali ini didasarkan pada permasalahan tingginya tingkat <i>turnover</i> perusahaan yang melebihi 10% dari tahun 2014-2017. Penelitian ini menunjukan hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
4.	<i>The employee retention status in paddy and rice industry in Malaysia</i> (2013)	1. Nur Fauzan Fauzi 2. Fais Ahmad 3. Hamid Mahmood Gelaidan	$X_1 = \text{Compensation}$ $X_2 = \text{Supervisory Support}$ $X_3 = \text{Work Environment}$ $X_4 = \text{Training Develpoment}$ $Y_1 = \text{Employee Retention}$	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Penelitian yang dilakukan pada karyawan Industri Padi dan Beras di Malaysia dengan 7 indikator retensi karyawan yaitu hubungan dengan rekan kerja dan manajer, imbalan kerja, dukungan dan praktik organisasi, respon fisik dan psikologis terhadap pekerjaan, serta konten pekerjaan menunjukkan hasil bahwa variabel <i>compensation</i> tidak signifikan dengan retensi karyawan
5.	Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional, dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Retensi Karyawan Pada The Loka Ubud. (2019)	1. Ni Komang Astri Pramita Darmika 2. Anak Agung Ayu Sriathi	$X_1 = \text{Pengembangan Karir}$ $X_2 = \text{Komitmen Organizational}$ $X_3 = \text{Perceived Organizational Support}$ $Y_1 = \text{Retensi Karyawan}$	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Penelitian yang dilakukan pada 75 karyawan The Loka Ubud Bali dengan 4 indikator POS yaitu keadilan, dukungan atasan, imbalan organisasi dan kondisi kerja menunjukkan hasil bahwa <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.
6.	<i>The Effect of Supportive Work Environment on Employee Retention at Malaysia Information, Communication, and Technology (ICT) Industry</i> (2019)	1. Nurul Ezaili Alias 2. Nor Adibah Zailan 3. Arnida Jahya 4. Rozana Othman 5. Aqilah Nadiyah	$X_1 = \text{Perceived Organizational Support}$ $X_2 = \text{Supervisory Support}$ $X_3 = \text{Job Satisfaction}$ $Y_1 = \text{Employee Retention}$	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Penelitian yang dilakukan pada 257 karyawan perusahaan informasi, komunikasi dan teknologi di Malaysia dengan indikator retensi karyawan berupa lingkungan kerja pendukung yang efektif, menunjukkan hasil bahwa variabel <i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Retention</i> .

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
7	Analisi Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Job Involvement</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Serta Dampaknya Pada Retensi Karyawan Di PT. Griya Makmur Nusantara (2020)	1. Juliana 2. Yossi Hendriarti	$X_1 = \text{Perceived Organizational Support}$ $X_2 = \text{Job Involvement}$ $Y = \text{Employee Engagement}$ $Z = \text{Retensi Karyawan}$	Kuantitatif	Regresi Linier Berganda Dan Uji Pet	Penelitian ini dilakukan dengan dasar permasalahan menurunnya jumlah karyawan yang terjadi secara terus menerus serta adanya penurunan tingkat retensi dari tahun-ketahun. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan dengan total 133 orang. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap retensi karyawan melalui <i>employee engagement</i>
8	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , <i>Quality of Work Life</i> dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang (2021)	1. Novi Aisyah 2. Dewi Puspaningtyas Faeni	$X_1 = \text{Self-Efficacy}$ $X_2 = \text{Quality of Work Life}$ $X_3 = \text{Kompensasi}$	Kuantitatif	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini dilakukan pada 100 karyawan PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang. Dasar permasalahan pada penelitian ini yaitu rendahnya tingkat retensi karyawan dimana perusahaan kurang menerapkan tingkat kompensasi dengan baik sehingga tingkat retensi karyawan semakin menurun. Hasil pada penelitian ini yaitu menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan.
9	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu) (2022)	1. Lancha Durti 2. Sumantri1 Khairul Bahrun	$X_1 = \text{Kompensasi}$ $X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$ $Y = \text{retensi Karyawan}$	Kuantitatif	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini dilakukan pada 51 karyawan PT Selamat Group Bengkulu, dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi sudah dikatakan baik, karena insentif dan tunjangan yang sudah diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

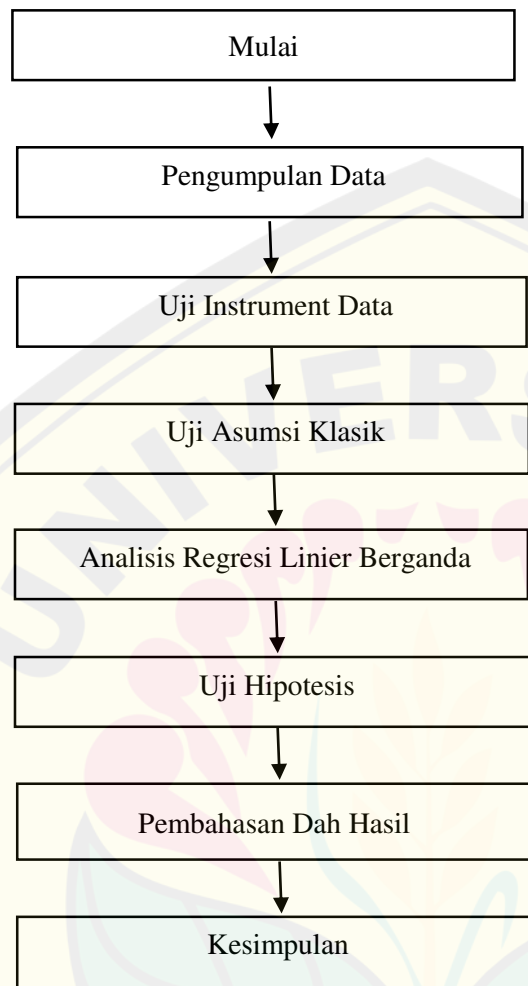
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
10	<i>Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun) (2022)</i>	1. Anis Fitri Riyani 2. Siti Nur Azizah	$X_1 = \text{Perceived Organizational Support}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja Non Fisik}$ $X_3 = \text{Komitmen Afektif}$ $Y = \text{Retensi Karyawan}$	Kuantitatif	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini dilakukan pada karyawan non PNS yang berjumlah 42 orang, dengan menggunakan empat indikator pengukuran perceived organizational support yaitu 1)Keadilan (<i>Fairness</i>) 2) Dukungan atasan (<i>Supervisor</i>) 3) Imbalan Organisasi (<i>Organizational rewards</i>) 4) Kondisi Kerja (<i>Conditions</i>). Hasil dari penelitian ini yaitu menyatakan bahwa <i>perceived organizational support</i> berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan

Lampiran 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
(a)	(b)	(c)
Kompensasi	a. Gaji	1) Gaji diberikan secara tetap 2) Gaji yang diterima berbeda karena didasarkan pada lamanya masa kerja.
	b. Upah	1) Upah didasarkan pada jam kerja 2) Upah juga diberikan ketika karyawan bekerja lembur
	c. Insentif	1) Insentif diberikan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar 2) Insentif diberikan kepada karyawan dengan potensi kerja risiko yang lebih tinggi.
	d. Tunjangan	1) Tunjangan diberikan kepada karyawan tertentu 2) Tunjangan diberikan atas tuntutan pekerjaan
	e. Fasilitas	1) Fasilitas diberikan kepada karyawan selama mereka aktif menjalankan tugasnya 2) Fasilitas diberikan kepada seluruh karyawan
<i>Perceived Organizational Support</i>	a. Penghargaan Organisasi	1) Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan 2) Perusahaan memberikan izin cuti
	b. Pengembangan	1) Perusahaan memberikan kesempatan promosi 2) Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan
	c. Kondisi Pekerjaan	1) Ruang kerja nyaman 2) Terdapat peralatan mesin perkantoran

(a)	(b)	(c)
	d. Peduli terhadap kesejahteraan karyawan	1) Perusahaan mendengarkan masukan dari karyawan 2) Perusahaan mendengarkan keluhan dari karyawan
Retensi Karyawan	a. Komponen Organisasi	1) Budaya perusahaan bersifat positif 2) Terdapat kualitas perencanaan masa depan perusahaan yang baik
	b. Peluang Karir Organisasi	1) Perusahaan berkomitmen melakukan program pengembangan karir 2) Manajer atau karyawan yang berpengalaman memberikan bimbingan kepada karyawan yang kurang berpengalaman
	c. Penghargaan	1) Adanya perbedaan pemberian penghargaan berdasarkan kinerja karyawan 2) Manajer memberikan pengakuan atas kinerja karyawan
	d. Rancangan Tugas dan Pekerjaan	1) Adanya fleksibilitas penjadwalan kerja 2) keseimbangan dalam pembagian kerja
	e. Hubungan Kerja	1) Perusahaan konsisten dalam menangani tindakan disipliner. 2) Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik

Lampiran 3 Kerangka Pemecahan Masalah



Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN**Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan SMJ**

Responden yang terhormat

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian sebagai syarat menyelesaikan Skripsi Mahasiswa pada program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Jember Saya mohon kesediaannya untuk menjawab dan mengisi pernyataan yang disediakan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini. Atas waktu dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

A. KAREKTERISTIK RESPONDEN

No Responden : (Disis Oleh Peneliti)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur :

Lama Kerja : Bulan / Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Dimohon untuk mengisi daftar pertanyaan dibawah ini sesuai dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Terdapat lima pilihan pernyataan, yaitu :

- a. SS (Sangat Setuju)
- b. S (Setuju)
- c. R (Ragu)
- d. TS (Tidak Setuju)
- e. STS (Sangat Tidak Setuju)

Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar atau salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.

C. KUESIONER PENELITIAN

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
KOMPENSASI						
Gaji						
1.	Gaji diberikan secara tetap					
2.	Gaji yang diterima karyawan berbeda-beda karena didasarkan pada lamanya masa kerja di perusahaan					
Upah						
1.	Upah diberikan sesuai dengan jam kerja					
2.	Upah diberikan ketika karyawan kerja lembur					
Insentif						
1.	Insentif diberikan kepada karyawan yang melebihi standar					
2.	Insentif diberikan kepada karyawan dengan potensi kerja risiko yang lebih tinggi.					
Tunjangan						
1.	Tunjangan diberikan kepada karyawan tertentu					
2.	Tunjangan diberikan atas tuntutan pekerjaan					
Fasilitas						
1.	Fasilitas diberikan kepada karyawan selama mereka aktif menjalankan tugasnya					
2.	Fasilitas diberikan kepada seluruh karyawan.					
<i>Perceived Organizational Support</i>						
Penghargaan Organisasi						
1.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan					
2.	Perusahaan memberikan izin cuti kepada karyawan.					
Pengembangan						
1.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan					
2.	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan.					

Kondisi Pekerjaan					
1.	Perusahaan memberikan ruang kerja yang nyaman bagi karyawan.				
2.	Peralatan menunjang pekerjaan karyawan				
Peduli Terhadap Kesejahteraan Karyawan					
1.	Perusahaan mendengarkan masukan dari karyawan.				
2.	Perusahaan mendengarkan keluhan dari karyawan.				
RETENSI KARYAWAN					
Komponen Organisasi					
1.	Budaya perusahaan bersifat positif				
2.	Terdapat kualitas perencanaan masa depan perusahaan yang baik				
Peluang Karir Organisasi					
1.	Perusahaan berkomitmen melakukan pengembangan karir				
2.	Karyawan yang berpengalaman memberikan bimbingan kepada karyawan yang kurang berpengalaman				
Penghargaan					
1.	Penghargaan didasarkan pada kinerja karyawan				
2.	Manajer memberikan pengakuan atas kinerja karyawan.				
Rancangan Tugas dan Pekerjaan					
1.	Fleksibilitas penjadwalan kerja				
2.	Keseimbangan dalam pembagian kerja				
Hubungan Kerja					
1.	Perusahaan konsisten dalam menangani tindakan disipliner.				
2.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik				

Lampiran 5 Tabulasi Data Jawaban Responden

NO Responden	KOMPENSASI										TOTAL	PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT								TOTAL	RETENSI KARYAWAN										TOTAL	
	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X2	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Y1	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	1	5	3	4	3	4	4	4	28	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	34	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	2	4	2	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	4	5	4	4	4	4	3	3	31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	
6	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45	
7	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	1	5	1	5	4	5	1	1	23	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46	
9	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44	
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44	
12	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	3	4	2	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	
13	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27	3	5	4	5	4	4	4	4	33	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	38	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42	
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	5	5	4	5	5	4	4	4	36	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43	
17	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
18	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	2	4	2	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
20	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	30	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
21	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43	
22	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44	
23	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40	3	5	3	5	4	4	4	4	32	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	42	
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1	5	3	4	3	4	4	4	28	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	34	
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	3	5	3	4	4	4	4	4	31	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	33	
26	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	41	1	5	3	4	3	4	4	4	28	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	34	
27	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41	1	5	3	2	3	4	4	4	26	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	34	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
29	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	5	3	4	4	4	32	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44	
30	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	1	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	1	5	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	43	
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	
35	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	3	4	2	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	
36	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45	3	5	3	4	3	4	4	4	30	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	34	
37	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	5	5	3	5	5	4	4	4	35	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44	
38	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
40	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	39	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45	
41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45	
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	
43	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	29	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
45	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	43	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	42	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	4	2	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	

Lampiran 6 Distribusi Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	19	41.3	41.3	41.3
	PEREMPUAN	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-23 TAHUN	26	56.5	56.5	56.5
	24-29 TAHUN	16	34.8	34.8	91.3
	30-35 TAHUN	1	2.2	2.2	93.5
	36-41 TAHUN	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 TAHUN	28	60.9	60.9	60.9
	4-6 TAHUN	6	13.0	13.0	73.9
	7-9 TAHUN	4	8.7	8.7	82.6
	10-12 TAHUN	5	10.9	10.9	93.5
	13-15 TAHUN	2	4.3	4.3	97.8
	16-18 TAHUN	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 7 Data Distribusi Jawaban Responden Terkait Kompensasi

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	9	19.6	19.6	19.6
	SETUJU	28	60.9	60.9	80.4
	SANGAT SETUJU	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.2	2.2	2.2
	RAGU-RAGU	6	13.0	13.0	15.2
	SETUJU	29	63.0	63.0	78.3
	SANGAT SETUJU	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	9	19.6	19.6	19.6
	SETUJU	29	63.0	63.0	82.6
	SANGAT SETUJU	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	12	26.1	26.1	26.1
	SETUJU	32	69.6	69.6	95.7
	SANGAT SETUJU	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.5	6.5	6.5
	RAGU-RAGU	11	23.9	23.9	30.4
	SETUJU	29	63.0	63.0	93.5
	SANGAT SETUJU	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	17	37.0	37.0	37.0
	SETUJU	27	58.7	58.7	95.7
	SANGAT SETUJU	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	15	32.6	32.6	32.6
	SETUJU	30	65.2	65.2	97.8
	SANGAT SETUJU	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	16	34.8	34.8	34.8
	SETUJU	22	47.8	47.8	82.6
	SANGAT SETUJU	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	7	15.2	15.2	15.2
	SETUJU	32	69.6	69.6	84.8
	SANGAT SETUJU	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	10	21.7	21.7	21.7
	SETUJU	31	67.4	67.4	89.1
	SANGAT SETUJU	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
/ORDER=ANALYSIS.

Lampiran 8 Distribusi Jawaban Responden Perceived Organizational Support

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	8.7	8.7	8.7
	TIDAK SETUJU	6	13.0	13.0	21.7
	RAGU-RAGU	11	23.9	23.9	45.7
	SETUJU	15	32.6	32.6	78.3
	SANGAT SETUJU	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.5	6.5	6.5
	SETUJU	27	58.7	58.7	65.2
	SANGAT SETUJU	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.2	2.2	2.2
	TIDAK SETUJU	4	8.7	8.7	10.9
	RAGU-RAGU	12	26.1	26.1	37.0
	SETUJU	25	54.3	54.3	91.3
	SANGAT SETUJU	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.2	2.2	2.2
	RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	6.5
	SETUJU	31	67.4	67.4	73.9
	SANGAT SETUJU	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	8	17.4	17.4	17.4
	SETUJU	28	60.9	60.9	78.3
	SANGAT SETUJU	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	5	10.9	10.9	10.9
	SETUJU	37	80.4	80.4	91.3
	SANGAT SETUJU	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	7	15.2	15.2	15.2
	SETUJU	37	80.4	80.4	95.7
	SANGAT SETUJU	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	13.0	13.0	13.0
	SETUJU	37	80.4	80.4	93.5
	SANGAT SETUJU	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10
/ORDER=ANALYSIS.

Lampiran 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Retensi Karyawan

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	8	17.4	17.4	17.4
	SETUJU	30	65.2	65.2	82.6
	SANGAT SETUJU	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	4.3
	SETUJU	40	87.0	87.0	91.3
	SANGAT SETUJU	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	12	26.1	26.1	26.1
	SETUJU	29	63.0	63.0	89.1
	SANGAT SETUJU	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	4.3
	SETUJU	36	78.3	78.3	82.6
	SANGAT SETUJU	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.2	2.2	2.2
	TIDAK SETUJU	11	23.9	23.9	26.1
	RAGU-RAGU	6	13.0	13.0	39.1
	SETUJU	23	50.0	50.0	89.1
	SANGAT SETUJU	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.2	2.2	2.2
	RAGU-RAGU	11	23.9	23.9	26.1
	SETUJU	30	65.2	65.2	91.3
	SANGAT SETUJU	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	4.3
	SETUJU	32	69.6	69.6	73.9
	SANGAT SETUJU	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	4.3
	SETUJU	34	73.9	73.9	78.3
	SANGAT SETUJU	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	2.2	2.2	2.2
	SETUJU	37	80.4	80.4	82.6
	SANGAT SETUJU	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.2	2.2	2.2
	RAGU-RAGU	6	13.0	13.0	15.2
	SETUJU	24	52.2	52.2	67.4
	SANGAT SETUJU	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 10 Tabel Rangkuman Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Mean
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Gaji diberikan secara tetap	9 (19,6%)	28 (60,9%)	9 (19,6%)	-	-	3,93
2	Gaji yang diterima karyawan berbeda-beda karena didasarkan pada lamanya masa kerja di perusahaan	10 (10%)	29 (63%)	6 (13%)	1 (2,2%)	-	3,89
3	Upah didasarkan pada jam kerja	8 (17,4%)	29 (63%)	9 (19,6%)	-	-	3,80
4	Upah juga diberikan ketika karyawan bekerja lembur	2 (4,3%)	32 (69,6%)	12 (26,1%)	-	-	3,69
5	Insentif diberikan kepada karyawan yang melebihi standar	3 (6,5%)	29 (63%)	11 (23,9%)	3 (6,5%)	-	3,52
6	Insentif diberikan kepada karyawan dengan potensi kerja risiko yang lebih tinggi.	2 (4,3%)	27 (58,7%)	17 (37%)	-	-	3,52
7	Tunjangan diberikan kepada karyawan tertentu	1 (2,2)	30 (65,2%)	15 (32,6%)	-	-	3,58
8	Tunjangan diberikan atas tuntutan pekerjaan	8 (17,4%)	22 (47,8%)	16 (34,8%)	-	-	3,54
9	Fasilitas diberikan kepada karyawan selama mereka aktif menjalankan tugasnya	7 (15,2%)	32 (69,6%)	7 (15,2%)	-	-	3,78
10	Fasilitas diberikan kepada seluruh karyawan	5 (21,7%)	31 (67,4%)	10 (21,7%)	-	-	3,76

b. Distribusi Jawaban Variabel *Perceived Organizational Support*

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Mean
		SS	S	RR	TS	STS	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
1	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan	10 (21,7%)	15 (32,6%)	11 (23,9%)	6 (13%)	4 (8,7%)	3,32
2	Perusahaan memberikan izin cuti kepada karyawan.	16 (34,8%)	27 (58,7%)	3 (6,5%)	-	-	4,45
3	Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan	4 (8,7%)	25 (54,3%)	12 (26,1%)	4 (8,7%)	1 (2,2%)	3,47
4	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan	12 (26,1%)	31 (67,4%)	2 (4,3%)	1 (2,2%)	-	4,21

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
5	Perusahaan memberikan ruang kerja yang nyaman bagi karyawan.	10 (21,7%)	28 (60,9%)	8 (17,4%)	-	-	4,06
6	Peralatan menunjang pekerjaan karyawan	4 (8,7%)	37 (80,4%)	5 (10,9%)	-	-	4,10
7	Perusahaan mendengarkan masukan dari karyawan	2 (4,3%)	37 (80,4%)	7 (15,2%)	-	-	3,95
8	Perusahaan mendengarkan keluhan dari karyawan	3 (6,5%)	37 (80,4%)	6 (13%)	-	-	4

c. Distribusi Jawaban Variabel Retensi Karyawan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Mean
		SS	S	RR	TS	STS	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
1	Budaya perusahaan bersifat positif	8 (17,4%)	30 (65,2%)	8 (17,4%)	-	-	4,02
2	Terdapat kualitas perencanaan masa depan perusahaan yang baik	4 (8,7%)	40 (87%)	2 (4,3%)	-	-	4,08
3	Perusahaan berkomitmen melakukan program pengembangan karir	5 (10,9%)	29 (63%)	12 (26,1%)	-	-	3,91
4	Karyawan yang berpengalaman memberikan bimbingan kepada karyawan yang kurang berpengalaman	8 (17,4%)	36 (78,3%)	2 (4,3%)	-	-	4,21
5	Penghargaan didasarkan pada kinerja karyawan	5 (10,9%)	23 (50%)	6 (13%)	11 (23,9%)	1 (2,2%)	3,47
6	Manajer memberikan pengakuan atas kinerja karyawan.	4 (8,7%)	30 (65,2%)	11 (23,9%)	-	1 (2,2%)	3,73
7	Fleksibilitas penjadwalan kerja Keseimbangan dalam pembagian kerja	12 (26,1%)	32 (69,6%)	2 (4,3%)	-	-	4,26
8	Keseimbangan dalam pembagian kerja	10 (21,7%)	34 (73,9%)	2 (4,3%)	-	-	4,23
9	Perusahaan konsisten dalam menangani tindakan disipliner.	8 (17,4%)	37 (80,4%)	1 (2,2%)	-	-	4,17
10	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	15 (32,6)	24 (52,2)	6 (13%)	1 (2,2%)	-	4,17

Lampiran 11 Data Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.687**	.572**	.137	.556**	.377**	.344*	.397**	.378**	.062	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.364	.000	.010	.019	.006	.010	.682	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.687**	1	.546**	.419**	.462**	.337*	.432**	.441**	.479**	.308*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.001	.022	.003	.002	.001	.038	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.572**	.546**	1	.267	.349**	.431**	.333*	.399**	.519**	.248	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.073	.018	.003	.024	.006	.000	.096	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.137	.419**	.267	1	.060	.135	.166	.199	.311*	.223	.419**
	Sig. (2-tailed)	.364	.004	.073		.694	.372	.270	.184	.035	.137	.004
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.556**	.462**	.349*	.060	1	.539**	.359*	.522**	.344*	.253	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.018	.694		.000	.014	.000	.019	.090	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.377**	.337*	.431**	.135	.539**	1	.500**	.582**	.498**	.306*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.010	.022	.003	.372	.000		.000	.000	.000	.039	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson Correlation	.344*	.432**	.333*	.166	.359*	.500**	1	.403**	.312*	.190	.598**
	Sig. (2-tailed)	.019	.003	.024	.270	.014	.000		.005	.035	.205	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.397**	.441**	.399**	.199	.522**	.582**	.403**	1	.506**	.450**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.006	.184	.000	.000	.005		.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	.378**	.479**	.519**	.311*	.344*	.498**	.312*	.506**	1	.422**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.000	.035	.019	.000	.035	.000		.004	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	.062	.308*	.248	.223	.253	.306*	.190	.450**	.422**	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.682	.038	.096	.137	.090	.039	.205	.002	.004		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.699**	.780**	.707**	.419**	.694**	.709**	.598**	.754**	.714**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi, *Perceived Organizational Support*, dan Retensi Karyawan

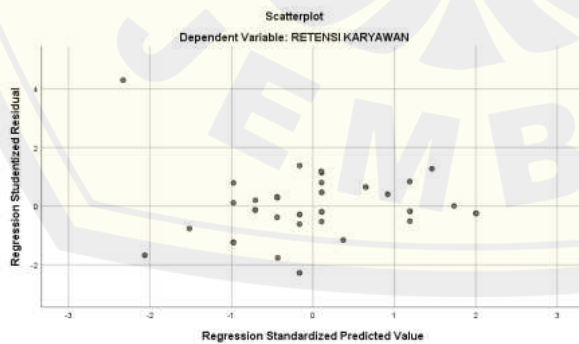
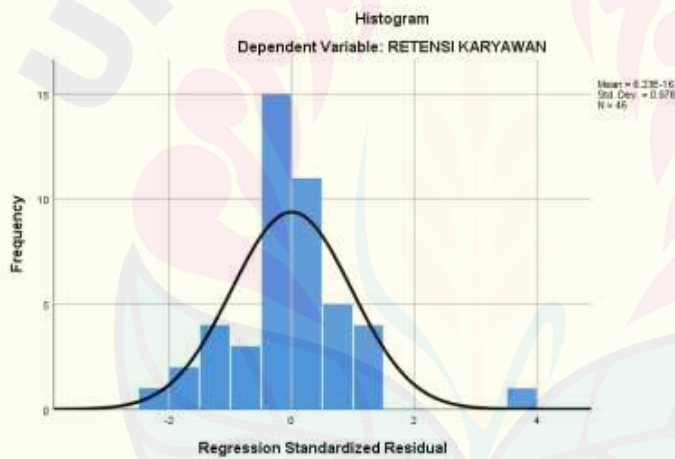
Variabel	Item	Nilai Signifikansi	R tabel	R hitung	Keterangan
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,000	0,291	0,699	VALID
	X _{1.2}	0,001	0,291	0,780	VALID
	X _{1.3}	0,000	0,291	0,707	VALID
	X _{1.4}	0,004	0,291	0,419	VALID
	X _{1.5}	0,000	0,291	0,694	VALID
<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₂)	X _{1.6}	0,000	0,291	0,709	VALID
	X _{1.7}	0,000	0,291	0,598	VALID
	X _{1.8}	0,000	0,291	0,754	VALID
	X _{1.9}	0,000	0,291	0,714	VALID
	X _{1.10}	0,000	0,291	0,516	VALID
	X _{2.1}	0,000	0,291	0,803	VALID
	X _{2.2}	0,000	0,291	0,726	VALID
	X _{2.3}	0,000	0,291	0,674	VALID
	X _{2.4}	0,000	0,291	0,733	VALID
	X _{2.5}	0,000	0,291	0,814	VALID
Retensi Karyawan (X ₃)	X _{2.6}	0,000	0,291	0,731	VALID
	X _{2.7}	0,000	0,291	0,679	VALID
	X _{2.8}	0,000	0,291	0,772	VALID
	Y.1	0,000	0,291	0,804	VALID
	Y.2	0,000	0,291	0,599	VALID
	Y.3	0,000	0,291	0,673	VALID
	Y.4	0,003	0,291	0,431	VALID
	Y.5	0,000	0,291	0,711	VALID
	Y.6	0,025	0,291	0,330	VALID
	Y.7	0,000	0,291	0,748	VALID
Y.8	0,000	0,291	0,692	VALID	
Y.9	0,000	0,291	0,605	VALID	
Y.10	0,000	0,291	0,773	VALID	

Lampiran 12 Data Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76340623
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.066
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Lampiran 13 Uji Reabilitas

a. Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.858	10

b. Uji Reabilitas Variabel *Perceived Organizational Support* (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.849	8

c. Uji Reabilitas Variabel Retensi Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.817	10

d. Tabel Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,858	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,841	Reliabel
Retensi Karyawan	0,817	Reliabel

Lampiran 14 Tabel R-Hitung

Tabel R-Hitung (lanjutan)

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589

Lampiran 15 Data T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 16 Distribusi Nilai Tabel F $F_{0,05}$

Distribution Nilai Tabel F_{0,05}
Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	4.67	3.81	3.41	3.13	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
50	4.06	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.95	1.87	1.78	1.74	1.69	1.63	1.56	1.50	1.41
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.85	1.80	1.68	1.63	1.57	1.51	1.46	1.40	1.28
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.22
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00

Lampiran 17 Uji Multikolineritas dan Heterokedastisitas

UJI MULTIKOLINERITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.805	2.605		3.380	.002		
	KOMPENSASI	.394	.107	.417	3.681	.001	.390	2.561
	PERCEIVED ORGANIZAATIONAL SUPPORT	.508	.110	.522	4.609	.000	.390	2.561

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAAM

Tabel Rangkuman Uji Multikolineritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	3,681	2,561	Tidak terjadi Multikolineritas
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	4,609	2,561	Tidak Terjadi Multikolineritas

UJI HETEROKEDASTISITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.001	.001		.541	.591		
	X1 B2	-.088	.050	-.726	-1.747	.088	.124	8.066
	X2 B2	.129	.095	.566	1.361	.181	.124	8.066

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Tabel Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,088	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,181	Tidak terjadi heterokedastisitas

Lampiran 18 Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.775	1.804

a. Predictors: (Constant), perceived organizational support (X2), Kompensasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	510.872	2	255.436	78.493	.000 ^b
	Residual	139.932	43	3.254		
	Total	650.804	45			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y1)

b. Predictors: (Constant), perceived organizational support (X2), Kompensasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.805	2.605		3.380	.002
	Kompensasi (X1)	.394	.107	.417	3.681	.001
	perceived organizational support (X2)	.508	.110	.522	4.609	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y1)

Lampiran 19 Proses Penyebaran Kuesioner



Lampiran 20 Surat Penelitian



senyum media

Jl. Kalimantan 7 Jember
Telp. (0331) 323333, Hp. 0811 356 0108
Email : senyumindo.mediatama@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAL PENELITIAN

No.SM.301/S.Ket/VII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kholid Ashari, S.E., M.M.

Jabatan : Pimpinan

Membertahukan bahwa mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Monika Silvia Yolanda

NIM : 190910202005

Prodi : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas : Universitas Jember

Judul Penelitian : **“ Pengaruh Kompensasi dan Perceived organizational support terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember”**

Lokasi Penelitian : Senyum Media Jember Jl.Kalimantan No.7 Sumbersari Jember

Lama Penelitian : Maret – Juli 2023

Telah selesai melakukan penelitian pada Senyum Media Jember selama 5 bulan terhitung mulai bulan Maret – Juli 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“ Pengaruh Kompensasi dan Perceived organizational support terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember”**.

demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya

Jember, 21 Juli 2023


Jl. Kalimantan Member 68121
Telp./Fax (0331) 333158

Kholid Ashari, S.E., M.M.

Lampiran 21 Surat Izin Penelitian Dari LP2M



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Laman : jurnal.unjember.ac.id - Email : jurnal@unjember.ac.id

Nomor : 5424 /UN25.3.1/LT/2023
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

20 Juni 2023

Yth. Pimpinan
Senyum Media Stationary Jember
Di

Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 5087/UN25.1.2/SP/2023 tanggal 19 Juni 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Monika Silvia Yolanda
NIM : 190910202005
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Dsn. Pandeia Ds. Miagan, Mojoagung-Jombang
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan pada Senyum Media Jember"
Lokasi Penelitian : Senyum Media Stationary Jember
Pelaksanaan : Bulan Juni-Agustus 2023

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

na, Ketua
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
Dr. Fandi Setyawan, S.H., M.H.
NIP. 197202171998021001

Terselaku Yth.
1. Wakil Dekan I FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybc;
3. Arsip.

