

**Analisis Pengaruh *Compensation* terhadap *Employee Retention*  
dan *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel  
Mediator: Telaah pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di  
DKI Jakarta**



**SKRIPSI**

**ZEFANYA ALICIA TABITHA**

**00000043287**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA  
TANGERANG  
2024**

**Analisis Pengaruh *Compensation* terhadap *Employee Retention*  
dan *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel  
Mediator: Telaah pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di  
DKI Jakarta**



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

**ZEFANYA ALICIA TABITHA**

**00000043287**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA  
TANGERANG  
2024**

## HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Zefanya Alicia Tabitha  
NIM : 00000043287  
Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis/Skripsi/Tugas Akhir/Laporan Magang/MBKM saya yang berjudul: **Analisis Pengaruh *Compensation* terhadap *Employee Retention* dan *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediator: Telaah pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di DKI Jakarta** merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil plagiat, dan tidak pula dituliskan oleh orang lain; Semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya cantumkan dan nyatakan dengan benar pada bagian Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan skripsi maupun dalam penulisan laporan karya ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi untuk dinyatakan TIDAK LULUS. Saya juga bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang berkaitan dengan tindak plagiarisme ini sebagai kesalahan saya pribadi dan bukan tanggung jawab Universitas Multimedia Nusantara.

Tangerang, 11 Mei 2024



(Zefanya Alicia Tabitha)

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

**Analisis Pengaruh *Compensation* terhadap *Employee Retention* dan *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediator: Telaah pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di DKI Jakarta**

Oleh

Nama : Zefanya Alicia Tabitha

NIM : 00000043287

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada  
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 11 Mei 2024

Pembimbing



Ir. Arief Iswariyadi, M.Sc., Ph.D

0316026404

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O

0323047801

## HALAMAN PENGESAHAN

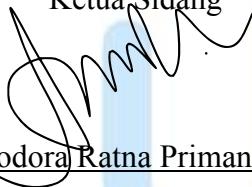
Skripsi dengan judul  
**Analisis Pengaruh *Compensation* terhadap *Employee Retention* dan *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediator: Telaah pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di DKI Jakarta**

Oleh  
Nama : Zefanya Alicia Tabitha  
NIM : 00000043287  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Senin, 27 Mei 2024  
Pukul 15.30 s.d 17.00 dan dinyatakan  
**LULUS**

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Angelina Theodora Ratna Primantina, S.E., M.M

0313097403


Penguji



Nurina Putri Handayani, S.E., M.M.

0325129002

Pembimbing



Ir. Arief Iswariyadi, M.Sc., Ph.D

0316026404

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O

0323047801

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN**  
**AKADEMIS**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zefanya Alicia Tabitha  
NIM : 00000043287  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1  
Judul Karya Ilmiah : Analisis Pengaruh *Compensation* terhadap  
*Employee Retention* dan *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai  
Variabel Mediator: Telaah pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di DKI Jakarta

Saya tidak bersedia, dikarenakan:

- Memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya di repositori Knowledge Center, sehingga dapat diakses oleh Civitas Akademika/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial dan saya juga tidak akan mencabut kembali izin yang telah saya berikan dengan alasan apapun.

Tangerang, 11 Mei 2024



(Zefanya Alicia Tabitha)

\*\* Jika tidak bisa membuktikan LoA jurnal/HKI selama 6 bulan kedepan, saya bersedia mengizinkan penuh karya ilmiah saya untuk diunggah ke KC UMN dan menjadi hak institusi UMN.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh *Compensation* terhadap *Employee Retention* dan *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediator: Telaah pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di DKI Jakarta” dengan tepat waktu. Laporan skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis di Universitas Multimedia Nusantara. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat baik secara akademis maupun praktis bagi siapapun orang yang telah membaca serta menggunakan skripsi ini sebagai referensi. Peneliti sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan hingga saat penulisan laporan skripsi ini, peneliti akan menemukan banyak kesulitan atau hambatan untuk menyelesaikan laporan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ninok Leksono M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Ibu Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.
3. Ibu Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O., selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
4. Bapak Ir. Arief Iswariyadi, M.Sc., Ph.D., selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya laporan skripsi ini.
5. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan peneliti motivasi, nasihat, dukungan material, serta moral, sehingga laporan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik



6. Christopher Louis Sutanto yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan bantuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu
7. Teman-teman peneliti yaitu Feshia, Stefanny, Annabella, Bella, dan Jocelyn yang selalu memberikan dukungan, semangat, bantuan, dan motivasi, sehingga peneliti dapat memenuhi tanggung jawab dalam menyelesaikan laporan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Adapun melalui laporan skripsi ini peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, baik dalam penggunaan kata maupun tanda baca. Oleh karena itu, peneliti berharap pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang dapat membangun sebagai masukan dari laporan skripsi ini agar peneliti dapat melakukan perbaikan di masa yang akan datang. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada para pembaca yang telah meluangkan waktunya untuk membaca laporan skripsi ini. Peneliti juga berharap bahwa laporan skripsi yang telah disusun ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, baik sebagai sumber informasi maupun sumber inspirasi bagi para pembaca.

Tangerang, 11 Mei 2024



(Zefanya Alicia Tabitha)

UMMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA



# **ANALISIS PENGARUH *COMPENSATION* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* DAN *TURNOVER INTENTION* MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR: TELAAH PADA KARYAWAN GENERASI Z YANG BEKERJA DI DKI JAKARTA**

Zefanya Alicia Tabitha

## **ABSTRAK**

Generasi Z saat ini sudah mulai memasuki dunia kerja di Indonesia, namun permasalahan muncul karena Generasi Z merupakan generasi yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga mereka hanya mampu bertahan di dalam suatu organisasi dalam kurun yang singkat, serta Generasi Z memiliki intensi yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Salah satu hal yang menyebabkan Generasi Z ingin meninggalkan pekerjaannya adalah kurangnya kompensasi yang diberikan oleh organisasi terhadap individu Generasi Z. Permasalahan *turnover intention* pada Generasi Z akan menjadi suatu masalah besar apabila organisasi tidak dapat mengatasi hal tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *employee retention* dan *turnover intention* melalui mediasi *job satisfaction* pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang kemudian data penelitian didapatkan melalui kuesioner yang dibagikan secara *online* terhadap Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta, serta penelitian ini berhasil mengumpulkan data sebanyak 128 responden. Data diolah menggunakan PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima (H1-H7), seperti terdapat pengaruh positif pada *compensation* dengan *employee retention* dan *job satisfaction*, terdapat pengaruh positif pada *job satisfaction* dengan *employee retention*, dan terdapat pengaruh negatif pada *compensation* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Hasil lebih lanjut membuktikan terdapat pengaruh mediasi *job satisfaction* antara *compensation* terhadap *employee retention* dan *turnover intention*. Hasil temuan penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi dalam mengupayakan pemberdayaan karyawan Generasi Z.

**Kata kunci:** *Compensation*, *Employee Retention*, Generasi Z, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*.

***ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPENSATION ON  
EMPLOYEE RETENTION AND TURNOVER INTENTION  
THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR VARIABLE:  
STUDY OF GENERATION Z EMPLOYEES WORKING IN DKI  
JAKARTA***

Zefanya Alicia Tabitha

**ABSTRACT**

*Generation Z is starting to enter the workforce in Indonesia, but issues arise because Generation Z is a generation that is dissatisfied with their work, so they can only stay in an organization for a short period, and Generation Z has a high intention to leave their current jobs. One of the reasons Generation Z wants to leave their jobs is the lack of compensation provided by organizations to Generation Z individuals. Turnover intention issues among Generation Z will become a significant problem if organizations cannot address them. The purpose of this study is to analyze the influence of compensation on employee retention and turnover intention through the mediation of job satisfaction among Generation Z employees working in DKI Jakarta. This research uses a quantitative method, and the data are obtained through online questionnaires distributed to Generation Z employees working in DKI Jakarta, with a total of 128 respondents. The data are processed using PLS-SEM through SmartPLS software version 4.0. The findings of this study indicate that all research hypotheses are accepted (H1-H7), such as there is a positive influence of compensation on employee retention and job satisfaction, there is a positive influence of job satisfaction on employee retention, and there is a negative influence of compensation and job satisfaction on turnover intention. Further results prove that there is a mediating effect of job satisfaction between compensation on employee retention and turnover intention. The findings of this research can be used by organizations to empower Generation Z employees.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Retention, Generation Z, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

## DAFTAR ISI

|  |              |
|--|--------------|
| <b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>  | <b>iii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>   | <b>iv</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>  | <b>v</b>     |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b> | <b>vi</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>vii</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>ix</b>    |
| <b>ABSTRACT.....</b>   | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>xi</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>  | <b>xvi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>  | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>   | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>  | <b>1</b>     |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....  | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....   | 14           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....  | 15           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....   | 16           |
| 1.4.1 Manfaat Akademis .....   | 17           |
| 1.4.2 Manfaat Praktis .....  | 17           |
| 1.5 Batasan Penelitian .....   | 17           |
| 1.6 Sistematika Penulisan .....  | 18           |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>   | <b>19</b>    |
| 2.1 Tinjauan Teori.....  | 19           |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.1 Manajemen.....   | 19        |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....  | 21        |
| 2.1.3 <i>Compensation</i> .....  | 24        |
| 2.1.4 <i>Job Satisfaction</i> .....  | 26        |
| 2.1.5 <i>Employee Retention</i> .....  | 27        |
| 2.1.6 <i>Turnover Intention</i> .....  | 30        |
| 2.2 Model Penelitian .....   | 32        |
| 2.3 Hipotesis Penelitian.....  | 33        |
| 2.3.1 Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Employee Retention</i> .....  | 33        |
| 2.3.2 Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....  | 34        |
| 2.3.3 Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....  | 34        |
| 2.3.4 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Retention</i> .....  | 35        |
| 2.3.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....  | 36        |
| 2.3.6 Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Employee Retention</i> melalui Mediasi<br><i>Job Satisfaction</i> ..... | 37        |
| 2.3.7 Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Mediasi<br><i>Job Satisfaction</i> ..... | 38        |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....   | 40        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>   | <b>48</b> |
| 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....   | 48        |
| 3.2 Desain Penelitian.....   | 50        |
| 3.2.1 Metode Penelitian.....   | 50        |
| 3.2.2 Jenis Penelitian.....  | 51        |
| 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....   | 52        |
| 3.3.1 Populasi Penelitian.....   | 52        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.3.2 Sampel Penelitian.....  | 52        |
| 3.3.3 <i>Sample Size</i> .....  | 55        |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....  | 56        |
| 3.4.1 Sumber Pengumpulan Data.....  | 56        |
| 3.4.2 Metode Pengumpulan Data.....  | 57        |
| 3.5 Periode Penelitian.....   | 58        |
| 3.6 Skala penelitian.....   | 58        |
| 3.7 Variabel Penelitian.....  | 59        |
| 3.7.1 <i>Latent Variable</i> .....  | 59        |
| 3.7.2 <i>Mediation Variable</i> .....   | 60        |
| 3.7.3 <i>Manifest Variable</i> .....  | 60        |
| 3.8 Teknik Analisis Data.....   | 61        |
| 3.8.1 Analisis Data <i>Pre-Test</i> Menggunakan <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) ..... | 61        |
| 3.8.2 Analisis Data <i>Main-Test</i> Menggunakan <i>Structural Equation Model</i> (SEM).....                  | 64        |
| 3.9 Uji Hipotesis .....   | 68        |
| 3.10 Tabel Operasionalisasi Variabel .....  | 70        |
| <b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>  | <b>74</b> |
| 4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....   | 74        |
| 4.2 Profil Responden.....   | 74        |
| 4.2.1 Profil Responden Berdasarkan <i>Gender</i> .....  | 74        |
| 4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....  | 75        |
| 4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Domisili Tempat Kerja.....   | 76        |
| 4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Industri Pekerjaan.....  | 76        |



|  |     |
|--|-----|
| 4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan .....  | 78  |
| 4.3 Analisis Deskriptif .....  | 79  |
| 4.3.1 <i>Compensation</i> .....  | 80  |
| 4.3.2 <i>Job Satisfaction</i> .....  | 83  |
| 4.3.3 <i>Employee Retention</i> .....  | 86  |
| 4.3.4 <i>Turnover Intention</i> .....  | 89  |
| 4.4 Uji Instrumen <i>Pre-Test</i> .....  | 91  |
| 4.4.1 Uji Validitas <i>Pre-Test</i> .....  | 92  |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i> .....   | 94  |
| 4.5 Uji Instrumen <i>Main-Test</i> .....   | 95  |
| 4.5.1 Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i> .....   | 95  |
| 4.5.2 Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i> .....  | 102 |
| 4.6 Uji Hipotesis .....  | 107 |
| 4.7 Pembahasan.....  | 111 |
| 4.7.1 Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Employee Retention</i> .....  | 111 |
| 4.7.2 Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....  | 112 |
| 4.7.3 Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....  | 114 |
| 4.7.4 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Retention</i> .....                                    | 115 |
| 4.7.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                                    | 116 |
| 4.7.6 <i>Job Satisfaction</i> Memediasi Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Employee Retention</i> .....      | 117 |
| 4.7.7 <i>Job Satisfaction</i> Memediasi Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....      | 118 |
| 4.8 Implikasi Manajerial .....   | 119 |
| 4.8.1 Upaya Perusahaan terhadap Peningkatan <i>Compensation</i> untuk Meningkatkan <i>Employee Retention</i> ..... | 120 |

|   |            |
|---|------------|
| 4.8.2 Upaya Perusahaan terhadap Peningkatan <i>Compensation</i> untuk Menurunkan <i>Turnover Intention</i> .....  | 121        |
| 4.8.3 Upaya Perusahaan terhadap Peningkatan <i>Compensation</i> untuk Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i> .....  | 122        |
| 4.8.4 Upaya Perusahaan terhadap Peningkatan <i>Job Satisfaction</i> untuk Meningkatkan <i>Employee Retention</i> .....                                  | 124        |
| 4.8.5 Upaya Perusahaan terhadap Peningkatan <i>Job Satisfaction</i> untuk Menurunkan <i>Turnover Intention</i> .....                                    | 126        |
| 4.8.6 Upaya Perusahaan Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Mediator pada Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Employee Retention</i> ..... | 128        |
| 4.8.7 Upaya Perusahaan Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Mediator pada Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... | 129        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....   | <b>131</b> |
| 5.1 Simpulan .....  | 131        |
| 5.2 Limitasi Penelitian .....   | 133        |
| 5.3 Saran.....  | 134        |
| 5.3.1 Saran bagi Perusahaan .....   | 134        |
| 5.3.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya.....  | 135        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....   | <b>137</b> |
| <b>LAMPIRAN</b> .....   | <b>146</b> |



## DAFTAR TABEL

|   |     |
|---|-----|
| Tabel 1.1 Data Angkatan Kerja Indonesia Agustus 2023 .....                          | 2   |
| Tabel 1.2 Data Angkatan Kerja DKI Jakarta Agustus 2022 .....                        | 3   |
| Tabel 1.3 Perbedaan Karakteristik dalam Lingkungan Kerja .....                      | 5   |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....  | 40  |
| Tabel 3.1 Tabel <i>Likert Scale</i> .....   | 59  |
| Tabel 3.2 Syarat Pengukuran Uji Validitas SPSS .....                                | 62  |
| Tabel 3.3 Syarat Pengukuran Uji Validitas PLS-SEM .....                             | 65  |
| Tabel 3.4 Syarat Pengukuran Uji Reliabilitas PLS-SEM.....                           | 67  |
| Tabel 3.5 Syarat Pengukuran <i>Structural Model</i> PLS-SEM .....                   | 68  |
| Tabel 3.6 Tabel Operasionalisasi Variabel .....                                     | 70  |
| Tabel 4.1 Klasifikasi Kriteria Kelas Interval .....                                 | 79  |
| Tabel 4.2 Data Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Compensation</i> .....      | 80  |
| Tabel 4.3 Data Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....  | 83  |
| Tabel 4.4 Data Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Employee Retention</i> ...  | 86  |
| Tabel 4.5 Data Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> .... | 89  |
| Tabel 4.6 Data Hasil Uji Validitas Pre-Test.....                                    | 92  |
| Tabel 4.7 Data Hasil Uji Reliabilitas Pre-Test.....                                 | 94  |
| Tabel 4.8 Data Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> .....                           | 97  |
| Tabel 4.9 Data Hasil Uji <i>Cross Loading</i> .....                                 | 99  |
| Tabel 4.10 Data Hasil Uji <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT) .....           | 100 |
| Tabel 4.11 Data Hasil Uji <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....                    | 101 |
| Tabel 4.12 Data Hasil Uji <i>Construct Reliability</i> .....                        | 102 |
| Tabel 4.13 Data Hasil Uji <i>Inner Model Collinearity</i> .....                     | 103 |
| Tabel 4.14 Data Hasil <i>R-square</i> ( $R^2$ ).....                                | 104 |
| Tabel 4.15 Data Hasil <i>f-square</i> ( $f^2$ ) .....                               | 105 |
| Tabel 4.16 Data Hasil <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....                    | 107 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis <i>Path Coefficients</i> .....                       | 108 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Mediasi .....  | 110 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |     |
|---|-----|
| Gambar 1.1 Hasil Sensus Penduduk 2020 .....                                 | 1   |
| Gambar 1.2 Survei The Deloitte Global 2022 .....                            | 7   |
| Gambar 1.3 Survei IDN Times 2022 .....                                      | 8   |
| Gambar 1.4 Survei Tirto 2022 .....  | 9   |
| Gambar 1.5 Survei Tirto Alasan Utama Berpindah Tempat Kerja 2022 .....      | 10  |
| Gambar 1.6 Data Alasan Gen Z dan Milenial Memilih Tempat Kerja Saat Ini.... | 11  |
| Gambar 2.1 <i>Four Functions of Management</i> .....                        | 20  |
| Gambar 2.2 <i>Human Resource Management Functions</i> .....                 | 22  |
| Gambar 2.3 Model Penelitian .....   | 32  |
| Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan <i>Gender</i> .....                 | 74  |
| Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....                           | 75  |
| Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Domisili Tempat Kerja.....          | 76  |
| Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Industri Pekerjaan.....             | 77  |
| Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan .....    | 78  |
| Gambar 4.6 Hasil Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i> .....           | 96  |
| Gambar 4.7 Hasil Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i> .....            | 103 |

UIN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran A. Jurnal Penelitian .....           | 146 |
| Lampiran B. Kuesioner Penelitian .....        | 162 |
| Lampiran C. Hasil Uji Pre-Test SPSS.....      | 175 |
| Lampiran D. Hasil Uji Main-Test SmartPLS..... | 180 |
| Lampiran E. Hasil Turnitin .....              | 186 |
| Lampiran F. Formulir Konsultasi Skripsi ..... | 220 |

