Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB 5
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang penelitian, kompensasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh CV Nagamas karena berkaitan langsung dengan kepuasan kerja dan stabilitas karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini muncul karena sistem kompensasi perlu dikelola secara adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap labor turnover, pengaruh labor turnover terhadap kepuasan kerja, serta peran labor turnover sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,386, t-statistic sebesar 3,134, dan p-value sebesar 0,002. Hasil ini menjawab rumusan masalah pertama bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

Berdasarkan hasil pengujian kedua, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap labor turnover karyawan CV Nagamas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0,861, t-statistic sebesar 18,518, dan p-value sebesar 0,000.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hasil ini menjawab rumusan masalah kedua bahwa kompensasi berpengaruh terhadap labor turnover. Arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat labor turnover. Dengan kata lain, kompensasi yang layak dan sesuai dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan serta menekan tingkat pergantian tenaga kerja. Namun, hipotesis kedua ditolak karena hipotesis awal menyatakan pengaruh positif, sedangkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif.

Berdasarkan hasil pengujian ketiga, labor turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0,600, t-statistic sebesar 4,955, dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menjawab rumusan masalah ketiga bahwa labor turnover memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi labor turnover, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah labor turnover, maka semakin baik kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa stabilitas tenaga kerja penting untuk menjaga kenyamanan, beban kerja, dan kepuasan karyawan di CV Nagamas. Namun, hipotesis ketiga ditolak karena hipotesis awal menyatakan pengaruh positif, sedangkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif.

Berdasarkan hasil pengujian keempat, labor turnover terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai specific indirect effect sebesar 0,517, t-statistic sebesar 4,941, dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menjawab rumusan masalah keempat bahwa labor turnover berperan sebagai variabel mediasi. Artinya, kompensasi yang

baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja secara tidak langsung melalui penurunan labor turnover. Dengan demikian, labor turnover berperan sebagai mediasi parsial karena pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja tetap signifikan, sementara pengaruh tidak langsung melalui labor turnover juga signifikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan yang dijelaskan dalam latar belakang terbukti secara empiris. Kompensasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menekan labor turnover karyawan CV Nagamas. Selain itu, labor turnover juga menjadi jalur penting yang menjelaskan bagaimana kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, CV Nagamas perlu mengelola kompensasi secara lebih adil, jelas, dan sesuai dengan beban kerja agar kepuasan kerja meningkat dan tingkat pergantian karyawan dapat ditekan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi CV Nagamas

CV Nagamas disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi secara lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas perlu dievaluasi secara berkala agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga perlu menjadikan kompensasi sebagai strategi untuk menekan labor turnover. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat menurunkan tingkat pergantian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab, masa kerja, dan kinerja karyawan.

Selain itu, CV Nagamas perlu memantau labor turnover secara berkala dengan mencatat jumlah karyawan yang keluar, alasan keluar, dan dampaknya terhadap karyawan lain. Hal ini penting karena labor turnover yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja dan mengganggu stabilitas kerja perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk menyampaikan masukan dan keluhan kepada manajemen secara terbuka dan profesional, terutama terkait kompensasi, beban kerja, dan kondisi kerja. Karyawan juga diharapkan meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kinerja agar tercipta hubungan kerja yang seimbang antara perusahaan dan karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, atau pengembangan karier. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian lebih luas dan dapat dibandingkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, *14*(5), 12–16.

Anggreani, S. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda. *JAPB, 6*(1), 51–60.

Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024a). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera Di Tanjung Sari BOGOR. Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen ISSN 2615-3009 Vol 7. No 4. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *7*(4), 922–934.

Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024b). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera di Tanjung Sari Bogor. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *7*(4), 922–934. https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.943

Aprilian, Y. (2016). Analisis Brand Switching Terhadap Produk Handphone (Studi Pada Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri. *Jurnal Analisis Manajemen*, *2*(1).

Ariani, M., Tamara, D., Anam, S. K., Hendrawan, Y., & Afriliani, R. (2024). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

KARYAWAN PADA PT. XY. *JOURNAL GEOEKONOMI*, *15*(1), 141–150.

Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Aswaruddin, M., S., B., Z., N., Yontino, M., Lubis, L. F. P., & Ad Darain, S. A. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI*, *1*(1), 57–64. https://doi.org/10.62017/jppi.v1i1.98

Aswaruddin, S. M. (2023). KOMPENSASI. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, *1*(1), 57–64.

Bindas, A., Prasetyo, D. Y., Yunita, F., Samsudin, & Muni, A. (2021). Social Media Marketing di Masa Pandemi. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *2*(3).

Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Cahya, A. D. W. I., Prabowo, V. T., & Febri, A. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, *7*(3), 314–318.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: A preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, *17*(Suppl. 2), 52. https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8

Diva Sari, A., & Kesuma Dewi, I. (2025). Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, *1*(1), 106–111.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S.

(2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural equation modeling (SEM) berbasis varian: Konsep dasar dan aplikasi dengan program SmartPLS 3.2.8 dalam riset bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian* (B. Aksara (ed.)).

Irawati, R. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT . *Journal of Applied Business Administration*, *2*(1), 1–7.

Kasmir. (2020). *Pengantar manajemen keuangan (Edisi Kedua*. Prenadamedia Group.

Lazear, E. P., & McCue, K. (2018). What causes labor turnover to vary? In *NBER Working Paper No. 24873*. National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w24873

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

Maulana, A. (2020). *HUMAN CAPITAL*.

rizki junaidi, R., Widyawati, Syafrinadina, Saleh, L., & Aziza, N. (2025). *BUKU REFERENSI METEDOLOGI PENELITIAN* (Sepriano (ed.)).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, *71*(1), 23–65. https://doi.org/10.1111/peps.12226

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

Sari, A. D., & Dewi, I. K. (2025). Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, *7*(1). https://doi.org/10.31289/tabularasa.v7i1.5145

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.

Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, *2*(1), 13–19. https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714

Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (prof.Dr.Sugiyono (ed.); 19th ed.). ALFABETA,CV.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Verawati, S. R. W., & Verawati, Y. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *JURNAL PERTANIAN BERBASIS KESEIMBANGAN EKOSISTEM*, 1–9.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Wahjono, S. I. (2008). *Manajemen tata kelola organisasi bisnis*. Indeks.

Wibowo, K., Nirmala, & Setiawan, H. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga. *Jurnal Universitas Abdurachman Saleh SItubondo*, *1*, 22.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

LAMPIRAN

Kuisioner Penelitian

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAPKEPUASAN KERJA MELALUI LABOR TURNOVER KARYAWAN CV NAGAMAS

Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden,

Saya sedang melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan labor turnover/turnover intention sebagai variabel Z pada CV Nagamas Tembilahan. Kuesioner ini disusun untuk memperoleh data penelitian yang akan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik.

Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini. Oleh karena itu, responden diharapkan memberikan jawaban secara jujur sesuai dengan kondisi dan pengalaman kerja yang sebenarnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor jawaban penelitian adalah sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Kurang Setuju
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi.*

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Laki-laki
□ Perempuan

2. Usia *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ < 20 Tahun
□ 20–30 Tahun
□ 31–40 Tahun
□ > 40 Tahun

3. Pendidikan Terakhir *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ SMA/SMK
□ Diploma

□ S1
□ Lainnya: .....

4. Masa Kerja *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ < 1 Tahun
□ 1–3 Tahun
□ 4–6 Tahun
□ > 6 Tahun

Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi berfungsi sebagai faktor penyebab atau variabel yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Variabel ini mengukur persepsi karyawan terhadap imbalan yang diterima, baik berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja.

5. Gaji/upah dibayarkan tepat waktu sesuai jadwal perusahaan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

6. Rincian komponen dan potongan gaji belum dijelaskan secara jelas. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

7. Bonus atau insentif membuat lebih termotivasi dalam bekerja. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

8. Kriteria pemberian bonus belum banyak diketahui oleh karyawan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

9. Tunjangan yang diberikan membantu menunjang kesejahteraan karyawan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

10. Proses pengajuan tunjangan tertentu masih terasa kurang praktis. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

11. Fasilitas kerja memudahkan menyelesaikan tugas dengan efektif. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

12. Pemeliharaan fasilitas kerja belum berjalan secara optimal. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel hasil yang menunjukkan tingkat perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Variabel ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kompensasi dan kondisi kerja berhubungan dengan rasa puas karyawan dalam bekerja.

13. Pekerjaan ini memberi ruang untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

14. Pembagian tugas terkadang masih kurang jelas bagi karyawan. *

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

15. Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karier. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

16. Kriteria promosi belum disampaikan secara terbuka kepada karyawan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

17. Rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

18. Komunikasi antar rekan kerja terkadang kurang lancar saat bekerja. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

19. Lingkungan kerja mendukung untuk bekerja dengan nyaman. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

20. Beberapa kondisi tempat kerja masih perlu diperbaiki. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

Variabel Turnover Intention (Z)

Labor turnover merupakan tingkat keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Dalam penelitian ini, labor turnover diukur berdasarkan persepsi karyawan mengenai jumlah karyawan yang keluar, tingkat pergantian tenaga kerja, frekuensi perekrutan karyawan pengganti, dan stabilitas tenaga kerja di CV Nagamas.

21. Dalam 12 bulan terakhir, sebagian besar karyawan di unit kerja tetap bekerja di CV Nagamas. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

22. Posisi kerja di unit sering kosong karena karyawan sebelumnya keluar dari perusahaan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

23. Susunan karyawan di unit kerja cenderung tetap dari waktu ke waktu. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

24. Dalam 12 bulan terakhir, sering bekerja dengan karyawan baru yang menggantikan karyawan sebelumnya. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

□ Setuju
□ Sangat Setuju

25. CV Nagamas jarang membuka lowongan hanya untuk mengisi posisi yang ditinggalkan karyawan sebelumnya. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

26. Beberapa posisi di unit kerja berulang kali diisi oleh karyawan baru. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

27. CV Nagamas mampu mempertahankan karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

28. Karyawan di unit kerja saya cenderung hanya bertahan dalam waktu yang relatif singkat. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

PENUTUP
Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Setiap jawaban yang diberikan sangat membantu peneliti dalam memperoleh data yang akurat dan relevan. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Link Google Forms:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScJNxhBXYfoJpIblXRowYb7bAG1ZU0ja0a8VTw1obLFa4XK7Q/viewform?usp=header

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Tabulasi Jawaban Responden

K.1	K.2	K.3	K.4	LT.1	LT.2	LT.3	LT.4	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4
5	4	5	4	3	2	2	3	4	4	3	4
1	2	2	1	4	4	4	4	2	2	2	1
4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	2	2	1	2	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2
4	5	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	5	4	5	5	1	1	1	1
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	4	4	3	4	2	1	2	1
2	1	1	1	5	4	5	5	1	1	1	1
2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2
4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
4	5	5	4	2	1	2	2	4	4	4	4
3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2
3	2	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4
3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

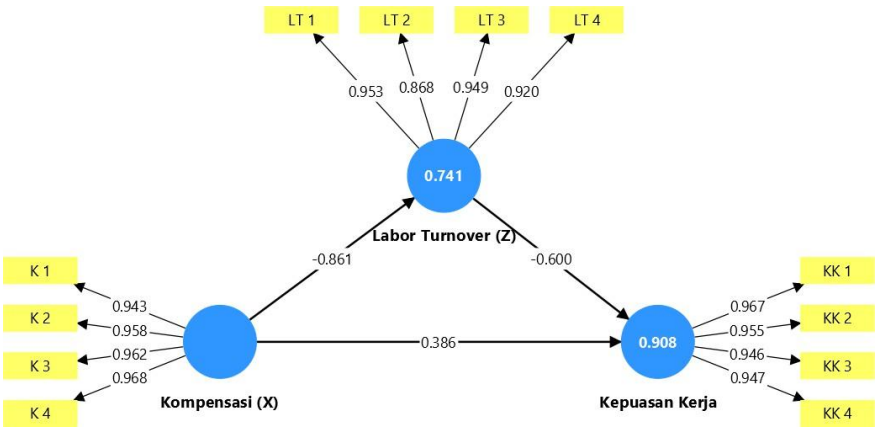
Universitas Islam Indragiri

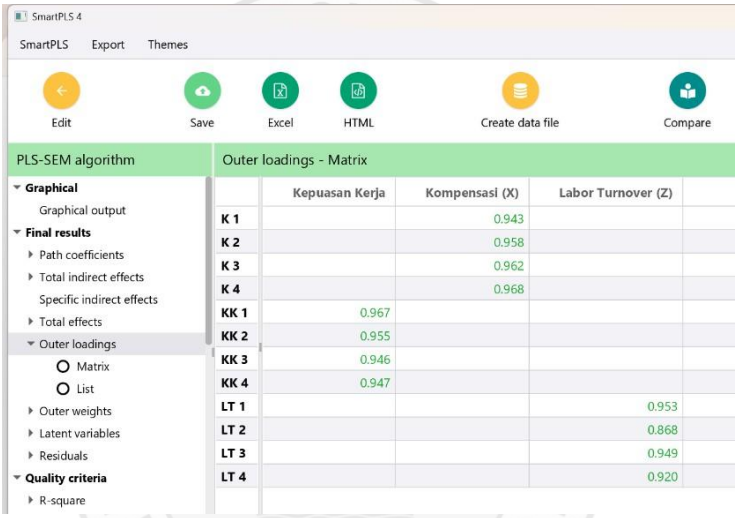
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

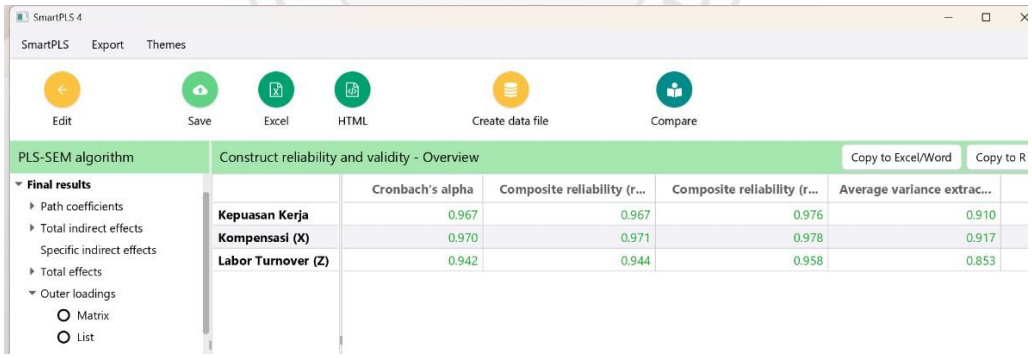
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Output Olah Data SmartPLS



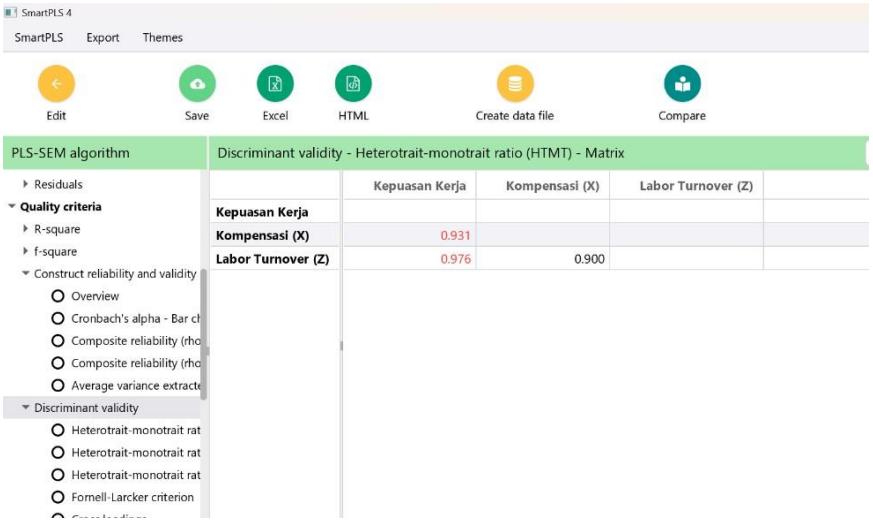


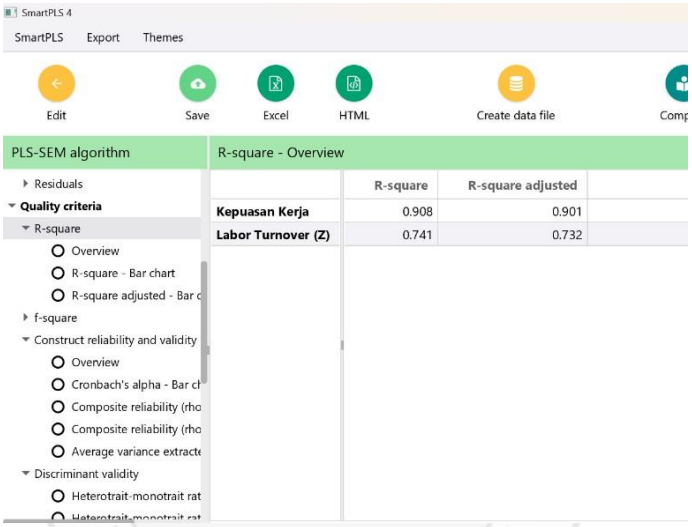


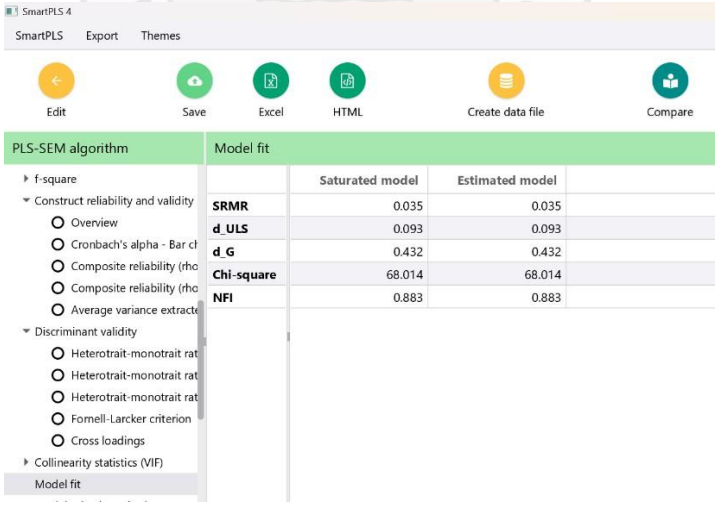
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri





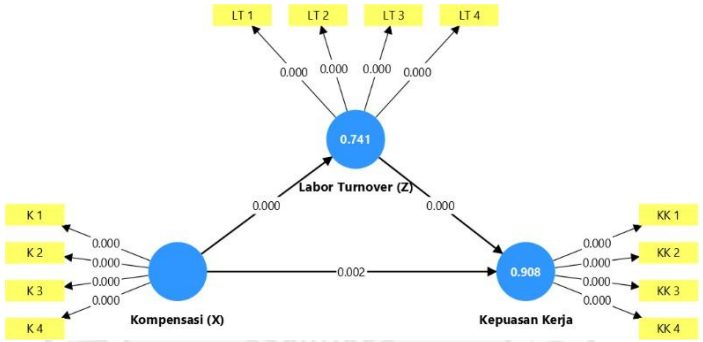


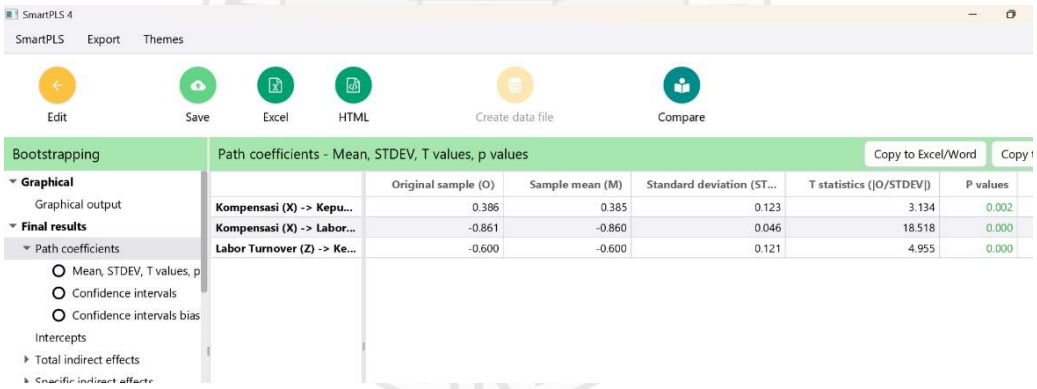
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

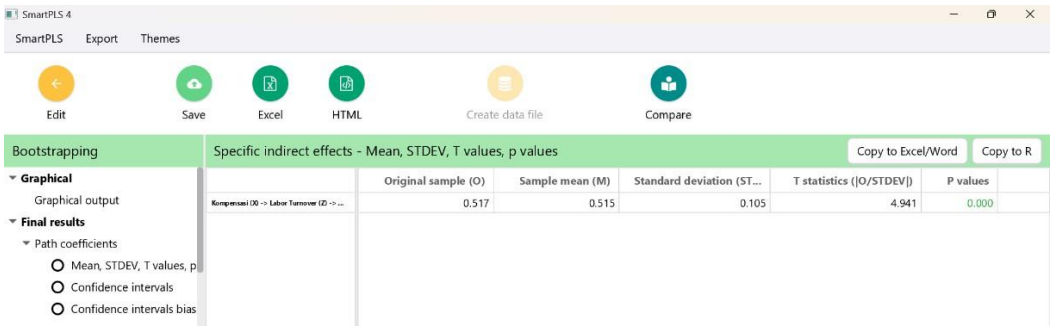
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri









Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri