

## RINGKASAN

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT Surya Indah Purbalingga Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel probabilitas dengan *proportional random sampling*. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0.05, diperoleh ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 117 karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu (1) analisis regresi berganda; (2) uji kelayakan model menggunakan R Square ( $R^2$ ) dan uji F; (3) uji hipotesis menggunakan analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step dan Uji VAF.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa (1) keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, (4) Keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (5) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (6) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (7) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, (8) kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan kompensasi terhadap retensi karyawan, (9) kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan, dan (10) kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan .

Implikasi dari penelitian ini yaitu (1) retensi karyawan dapat terus ditingkatkan dengan cara perusahaan terus memberikan penghargaan terhadap karyawannya, (2) keadilan kompensasi dapat dikatakan adil apabila perusahaan sudah mampu dalam menentukan kenaikan gaji dan tunjangan kepada karyawannya sesuai dengan tingkat kerja masing-masing, (3) untuk meningkatkan motivasi kerja perusahaan diharapkan memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawan, (4) untuk meningkatkan lingkungan kerja, pihak perusahaan harus mampu memberikan ruang kerja yang nyaman dan aman, dan (5) untuk menunjang kepuasan karyawan, baiknya perusahaan memperhatikan gaji, tunjangan karyawan.

**Kata Kunci:** Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, *Retensi Karyawan*

## SUMMARY

This study is entitled "The Effect of Compensational Justice, Work Motivation, and Work Environment on Employee Retention of PT Surya Indah Purbalingga With Job Satisfaction as a Mediation Variable". The purpose of this study was to determine the effect of fairness of compensation, work motivation, and work environment on employee retention with job satisfaction as a mediating variable.

This research is a quantitative research with survey method. Data collection techniques using questionnaires. The sampling method in this study uses a probability sampling technique with proportional random sampling. In determining the number of samples the Slovin formula was used with an error rate of 5% or 0.05, the sample size obtained in this study was 117 employees. Analysis of the data used are (1) multiple regression analysis; (2) the feasibility test of the model using R Square (R<sup>2</sup>) and F test; (3) hypothesis testing using Mediation Variable Regression analysis with the Causal Step Method and VAF Test.

Based on the results of research and data analysis shows that (1) fairness of compensation has a positive effect on employee retention, (2) work motivation has a positive effect on employee retention, (3) the work environment has a positive effect on employee retention, (4) Fairness of compensation has a positive effect on satisfaction work, (5) work motivation has a positive effect on job satisfaction, (6) work environment has a positive effect on job satisfaction, (7) job satisfaction has a positive effect on employee retention, (8) job satisfaction mediates the effect of fairness compensation on employee retention, (9 ) job satisfaction mediates the effect of work motivation on employee retention, and (10) job satisfaction mediates the effect of the work environment on employee retention.

The implications of this study are (1) employee retention can continue to be improved by the way the company continues to reward employees, (2) fair compensation can be said to be fair if the company is able to determine salary increases and benefits to employees according to their work levels, ( 3) to increase the company's work motivation is expected to pay attention to the physiological needs of employees, (4) to improve the work environment, the company must be able to provide a comfortable and safe workspace, and (5) to support employee satisfaction, the company should pay attention to salaries, employee benefits.

**Keywords:** Compensational Justice, Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, *Employee Retention*