

BAB V

PENUTUP

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian yang didasarkan pada temuan hasil penelitian. Selain itu, penulis juga akan memberikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

1. Praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi penerapan praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi.
2. Praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial secara negatif dan signifikan memengaruhi *intention to quit*, sehingga semakin tinggi penerapan praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial maka akan meminimalisasi tingkat *intention to quit* dari perusahaan.
3. Kepuasan kerja secara negatif dan signifikan memengaruhi *intention to quit*, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meminimalisasi tingkat *intention to quit* dari perusahaan.
4. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial terhadap *intention to quit* sepenuhnya. Hal

ini membuktikan pentingnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, sehingga tingkat *intention to quit* dari perusahaan dapat berkurang.

5.2. Implikasi Manajerial

Praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial didefinisikan sebagai keterlibatan organisasi dalam mengambil aktivitas SDM yang bertujuan untuk meningkatkan peran partisipatif karyawan dalam tanggung jawab sosial. Tujuan utama perusahaan menerapkan praktik-praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial adalah untuk menarik dan mempertahankan para pekerja berkualitas. Dengan menggunakan pendekatan praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki perilaku individu yang baik dan berkualitas. Tingginya tingkat praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan tersebut ditunjukkan dengan sikap umpan balik kepada perusahaan seperti memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan, tingkat absensi yang rendah, serta meningkatkan komitmen setiap karyawan sehingga meminimalisir tingkat *intention to quit* dari perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to quit* pada karyawan Natasha Skin Clinic Center. Hasil penelitian menunjukkan praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial merupakan hal yang penting untuk mendukung rasa kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka

penting bagi perusahaan untuk menerapkan praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial sehingga kepuasan kerja karyawan tercapai.

5.3. Saran

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dari ketiga variabel yang diteliti, variabel *intention to quit* memperoleh hasil terendah dan masuk dalam kategori rendah, sedangkan hasil terendah variabel praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial dan variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori yang tinggi. Variabel *intention to quit* memperoleh hasil terendah sebesar 2,33 pada pernyataan no.2 yang menyatakan bahwa karyawan tidak memerlukan banyak alasan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Variabel praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial memperoleh hasil terendah sebesar 3,81 pada pernyataan no.6 yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan, dan no.12 yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan prioritas kepada kandidat karyawan yang sedang dalam kesulitan dan kepada warga lokal. Variabel kepuasan kerja memperoleh hasil terendah sebesar 3,60 pada pernyataan no.18 yang menyatakan bahwa karyawan merasa sudah sangat puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hal ini merupakan hasil yang baik bagi perusahaan sebab niat karyawan untuk keluar dari perusahaan rendah, dan juga untuk variabel praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial dan kepuasan kerja meskipun memiliki nilai

terendah namun sudah masuk dalam kategori nilai yang tinggi. Dengan demikian, saran yang dapat peneliti berikan kepada Natasha Skin Clinic Center yaitu perusahaan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan penerapan praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan sehingga tidak menimbulkan adanya niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan.

2. Untuk peneliti selanjutnya, menambahkan metode wawancara kepada responden pada saat melakukan pengisian kuesioner agar dapat memastikan jawaban yang diisi sesuai dengan pernyataan responden secara lisan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial dan *intention to quit*, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang memengaruhi *intention to quit* dari perusahaan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti hanya dapat menitipkan kuesioner tersebut sehingga peneliti tidak mengetahui apakah jawaban dari responden adalah benar sesuai operasional perusahaan atau responden melihat jawaban dari responden lainnya, serta terdapat beberapa kuesioner yang kurang lengkap dalam pengisiannya sehingga tidak dapat digunakan.

2. Dari kuesioner yang digunakan terdapat beberapa indikator yang berada dalam satu butir pernyataan sehingga responden tidak dapat menjawab secara lebih rinci.
3. Kurangnya referensi mengenai penerapan CSR pada pihak internal yaitu karyawan melalui praktik-praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfes, K., A. D. Shantz., C. Truss, dan B. C. Soane. (2013). “The Link between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement and Employee Behavior: A Moderated Mediation Model”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, No. 2, pp. 330-351.
- Alfresia, V. P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada PT. Kajima Indonesia). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anderson, V., T. Garavan, and E. Sadler-Smith. (2014). “Corporate Social Responsibility, Sustainability, Ethics and International Human Resource Development.” *Human Resource Development International* Vol. 17, No. 5, pp. 497–498.
- Baron, R.M, dan Kenny, D.A. (1986). “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182.
- Berber, Philip, Patrick L. Brockett, William W. Cooper, Linda L. Golden, & Barnett R. Parker. (2011). Efficiency in fundraising and distributions to cause-related social profit enterprises. *Socio-Economic Planning Sciences*, Vol. 45, No. 1, pp. 1-9.

Bhattacharya, C. B., S. Sen, and D. Korschun. (2008). "Using Corporate Social Responsibility to Win the War for Talent." *MIT Sloan Review* Vol. 49, No. 2, pp. 37-44.

Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2007). Job Disamenities, Job Satisfaction, Quit Intentions, and Actual Separations: Putting the Pieces Together. *Industrial Relation*. Vol. 48, No. 1, pp. 73-96.

Brammer, S., A. Millington, dan Rayton. (2007). "The Contribution of Corporate Social Responsibility to Organizational Commitment", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 18, No. 10, pp. 1701-1719.

Commission of the European Communities. (2001). *Green Paper - Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility*. COM(2001)366 Final. Brussels. Diakses dari <http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366> pada tanggal 12 Oktober 2017

Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. Fifteenth Edition. Pearson, England.

Dupont, Claire, Perrine Ferauge, & Romina Giuliano. (2013). The Impact of Corporate Social Responsibility on Human Resource Management: GDF SUEZ's Case. *International Business Research*, Vol. 6, No. 12, pp. 145-155.

Egan, T. M., B. Yang, dan K. R. Bartlett. (2004). "The Effect of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 15, No. 3, pp. 279-301.

Ferdiansyah. (2010). Pengaruh Affective, Continuance, dan Normative Commitment Terhadap Intensi Keluar Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Ekonomi Magister Akuntansi. Universitas Budi Luhur Jakarta.

Fitriany, L G., Silvia V.N.P.S., Arywarti M., dan Viska A. (2010). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya Dengan Performance dan Keinginan Berpidah Kerja Auditor (Perbandingan Pada KAP Besar, KAP Menengah, dan KAP Kecil). *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Freeman, R. E. (2004). "The Stakeholder Approach Revisited", *Zeitschrift Fuer Wirtschaftis Undiotertehmen sethik*, Vol. 5, No. 3, pp. 228-241.

Garavan, T. N., and D. McGuire. (2010). "Human Resource Development and Society: Human Resource Development's Role in Embedding Corporate Social Responsibility, Sustainability, and Ethics in Organizations." *Advances in Developing Human Resources* Vol. 12, No. 5, pp. 487-507.

Hamman, E. M., Habisch, A., & Pechlaner, H. (2009). Values that create value: socially responsible business practices in SMEs - empirical evidence from German companies. *Business Ethics: A European Review*, Vol. 18, No. 1, pp. 37-51.

Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

International Labor Organization diakses dari [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm) pada tanggal 29 Januari 2018.

Koh, H., dan E. H. Y. Boo. (2001). "The Link between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore", *Journal of Business Ethics*, Vol. 29, pp. 309-324.

Kundu, S. C., dan Gahlawat, N. (2015). "Socially Responsible HR Practices and Employees' Intention to Quit: The Mediating Role of Job Satisfaction", *Journal of Human Resource Development International*, Vol. 18, No. 4, pp. 387-406.

Melani, T. dan Suhaji. (2012). "Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi 'Yayasan Pharmasi' Semarang)", *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1.

Porter, E.M. & Kramer, R.K. (2006). Strategy & Society, The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*, December 2006.

Prastowo, J., & Huda, M. (2011). Corporate Social Responsibility: Kunci Meraih Kemuliaan Bisnis. Samudra Biru, Yogyakarta.

Rekha, S. (2013). "Corporate Social Responsibility spending, through a statutory provision under the companies act 2013, *Journal of Institute of Directors*, Vol. 18, No.12, pp. 5-40.

Robbins, P. Stephen. & Judge, A. Timothy. (2016). *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. Pearson, England.

Sekaran. U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*, Seventh Edition. John Wiley and Sons, UK.

Shen, J., dan C. J. Zhu. (2011). "Effect of Socially Responsible Human Resource Management on Employee Organizational Commitment", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 22, No. 15, pp. 3020-3035.

Suhardi, D.A. (2010). "Beberapa Konsekuensi Situasi Mediasi Sempurna Pada Struktur Korelasi, Kontribusi Mediator dan Ukuran Sampel", *Jurnal Matematika, Sains, dan Teknologi*, Vol. 10, No. 1, pp. 10-29.

Suhardi, R., (2015), "Uji Koefisien Determinasi R Kuadrat (R²)", Analisis Data, 20 November 2015 diakses dari <http://rendhart.blogspot.nl/2015/11/uji-koefisien-determinasi-r-kuadrat-r2.html> pada tanggal 24 Mei 2018.

Susanto, AB. (2014). *Corporate Social Responsibility: A Strategic Management Approach*. Jakarta Consulting Group, Jakarta. Diakses dari <http://www.jakartaconsulting.com/publications/books/corporate-social-responsibility> pada tanggal 12 Oktober 2017.

Thompson, J. A., dan J. S. Bunderson. (2003). "Violations of Principle: Ideological Currency in the Psychological Contract", *Academy of Management Review*, Vol. 28, No. 4, pp. 571-586.

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Valentine, Sean, and Fleischman, Gary. (2008). Professional Ethical Standards, Corporate Social Responsibility, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*. Vol. 82, pp. 657–666

Wibisono, Yusuf. (2007). *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)*. PT Gramedia, Jakarta.

Wijaya, Elsa Fricha. (2010). “Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit (Studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang)”. *Tesis: Program Magister Manajemen Minat Manajemen SDM. Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.*



LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Natasha Skin Clinic Center

Di tempat.

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswi semester akhir di Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang sedang melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Praktik SDM yang Bertanggungjawab Secara Sosial terhadap Keinginan Karyawan untuk Berhenti dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi pada Natasha Skin Clinic Center”**. Pada kesempatan ini, saya memohon kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian sebagai responden dari kuesioner ini.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Maret 2018

Slayflin Elizabeth Tanzil

KUESIONER

BAGIAN I. INFORMASI RESPONDEN

Berikan tanda *checklist* (√) pada jawaban Anda.

Jenis Kelamin

- Pria Wanita

Usia

- < 20 tahun 31 – 40 tahun
 21 – 30 tahun > 40 tahun

Pendidikan

- SMA / SMK S1
 Diploma S2

Lama bekerja di perusahaan

- 1 tahun 10 – 13 tahun
 2 – 5 tahun > 13 tahun
 6 – 9 tahun

Saat ini saya bekerja di bagian . . .

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Pengelola Cabang | <input type="radio"/> <i>Beauty Therapist</i> |
| <input type="radio"/> Wakil Pengelola Cabang | <input type="radio"/> <i>Front Office</i> |
| <input type="radio"/> Konsultan Medis | <input type="radio"/> <i>Admin</i> |
| <input type="radio"/> Apoteker | <input type="radio"/> <i>Office Boy/Office Girl</i> |
| <input type="radio"/> Asisten Apoteker | <input type="radio"/> <i>Security</i> |
| <input type="radio"/> Koord. <i>Beauty Therapist</i> | <input type="radio"/> . . . |

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja.
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:
STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, dan
SS = Sangat Setuju.

BAGIAN II. KUESIONER *INTENTION TO QUIT*

Pernyataan di bawah ini menggambarkan niat Anda untuk untuk berhenti (*intention to quit*) dari perusahaan.

SKALA PENILAIAN						
STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju						
No.	Pernyataan.	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini.					
2.	Tidak perlu banyak alasan untuk membuat saya memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini.					
3.	Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain.					

BAGIAN III. KUESIONER PRAKTIK-PRAKTIK SDM YANG BERTANGGUNGJAWAB SECARA SOSIAL

Pernyataan di bawah ini menggambarkan praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial yang diterapkan oleh perusahaan.

SKALA PENILAIAN						
STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju						
No.	Pernyataan.	STS	TS	N	S	SS
SDM yang Berorientasi pada Karyawan						
4.	Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi karyawan.					

5.	Perusahaan memberikan kesempatan yang setara dalam pengelolaan SDM bagi para karyawannya.					
6.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					
7.	Perusahaan mengadopsi jam kerja yang fleksibel dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya.					
SDM Kepatuhan Hukum						
8.	Perusahaan saya mematuhi semua undang-undang mengenai perekrutan, kesejahteraan karyawan, kesehatan kerja, keamanan serta jam kerja karyawan.					
9.	Manager / divisi SDM di perusahaan saya mematuhi semua undang-undang ketenagakerjaan.					
10.	Perusahaan saya tidak menggunakan anak di bawah umur sebagai pekerja.					
Fasilitas CSR Umum dalam SDM						
11.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap kegiatan amal, komunitas, dan kegiatan CSR lainnya.					
12.	Perusahaan saya memberikan prioritas kepada kandidat karyawan yang sedang dalam kesulitan dan kepada warga lokal.					
13.	Perusahaan menunjuk karyawan untuk melaksanakan kegiatan CSR yang umum.					
CSR secara Umum						
14.	Perusahaan berinisiatif dalam membantu mengurangi kemiskinan.					

15.	Perusahaan berinisiatif dalam memfasilitasi perlindungan alam dan memberikan bantuan atas kejadian bencana alam.					
16.	Perusahaan berinisiatif dalam meningkatkan kesadaran dan cara melindungi diri dari penyakit AIDS.					

BAGIAN IV. KUESIONER KEPUASAN KERJA

Pernyataan di bawah ini menggambarkan kepuasan kerja yang Anda rasakan di perusahaan.

SKALA PENILAIAN						
STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju						
No.	Pernyataan.	STS	TS	N	S	SS
17.	Saya merasa sungguh bahagia dengan pekerjaan saya saat ini.					
18.	Saya merasa sudah sangat puas dengan pekerjaan saya.					
19.	Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya.					
20.	Saya menyukai pekerjaan saya.					



LAMPIRAN II
UJI VALIDITAS DAN
UJI RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS INTENTION TO QUIT

Correlations

		IQ1	IQ2	Q3	total
IQ1	Pearson Correlation	1	.599**	.668**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81
IQ2	Pearson Correlation	.599**	1	.443**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81
IQ3	Pearson Correlation	.668**	.443**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81
total	Pearson Correlation	.889**	.801**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81

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

HASIL UJI RELIABILITAS INTENTION TO QUIT

**Reliability
Scale: IQ**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.796	3

HASIL UJI VALIDITAS PRAKTIK SDM YANG BERTANGGUNG-JAWAB SECARA SOSIAL
CORELLATION

		PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7	PSDM8	PSDM9	PSDM10	PSDM11	PSDM12	PSDM13	PSDM14	PSDM15	PSDM16	TOTAL
PSDM4	Pearson Correlation	1	.692**	.335**	.611**	.520**	.571**	.587**	.512**	.390**	.490**	.411**	.570**	.522**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM5	Pearson Correlation	.692**	1	.473**	.561**	.574**	.672**	.446**	.423**	.406**	.600**	.403**	.629**	.438**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM6	Pearson Correlation	.335**	.473**	1	.415**	.375**	.452**	.066	.388**	.383**	.426**	.503**	.473**	.573**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.001	.000	.556	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM7	Pearson Correlation	.611**	.561**	.415**	1	.500**	.563**	.391**	.573**	.471**	.488**	.502**	.540**	.580**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM8	Pearson Correlation	.520**	.574**	.375**	.500**	1	.789**	.310**	.440**	.354**	.497**	.506**	.574**	.462**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM9	Pearson Correlation	.571**	.672**	.452**	.563**	.789**	1	.372**	.467**	.472**	.557**	.613**	.649**	.516**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM10	Pearson Correlation	.587**	.446**	.066	.391**	.310**	.372**	1	.382**	.280*	.414**	.326**	.357**	.344**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.556	.000	.005	.001		.000	.011	.000	.003	.001	.002	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM11	Pearson Correlation	.512**	.423**	.388**	.573**	.440**	.467**	.382**	1	.603**	.621**	.444**	.383**	.722**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM12	Pearson Correlation	.390**	.406**	.383**	.471**	.354**	.472**	.280*	.603**	1	.605**	.424**	.406**	.387**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.011	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM13	Pearson Correlation	.490**	.600**	.426**	.488**	.497**	.557**	.414**	.621**	.605**	1	.459**	.449**	.461**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM14	Pearson Correlation	.411**	.403**	.503**	.502**	.506**	.613**	.326**	.444**	.424**	.459**	1	.645**	.654**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM15	Pearson Correlation	.570**	.629**	.473**	.540**	.574**	.649**	.357**	.383**	.406**	.449**	.645**	1	.576**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
PSDM16	Pearson Correlation	.522**	.438**	.573**	.580**	.462**	.516**	.344**	.722**	.387**	.461**	.654**	.576**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
total	Pearson Correlation	.746**	.764**	.633**	.767**	.730**	.815**	.535**	.748**	.664**	.748**	.737**	.764**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

**HASIL UJI RELIABILITAS PRAKTIK SDM YANG
BERTANGGUNG-JAWAB SECARA SOSIAL**

**Reliability
Scale: PSDM**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	13

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

HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Correlations

		KK17	KK18	KK19	KK20	total
KK17	Pearson Correlation	1	.620**	.833**	.844**	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81
KK18	Pearson Correlation	.620**	1	.639**	.605**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81
KK19	Pearson Correlation	.833**	.639**	1	.870**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81
KK20	Pearson Correlation	.844**	.605**	.870**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81
total	Pearson Correlation	.914**	.823**	.926**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81

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

HASIL UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

**Reliability
Scale: KK**

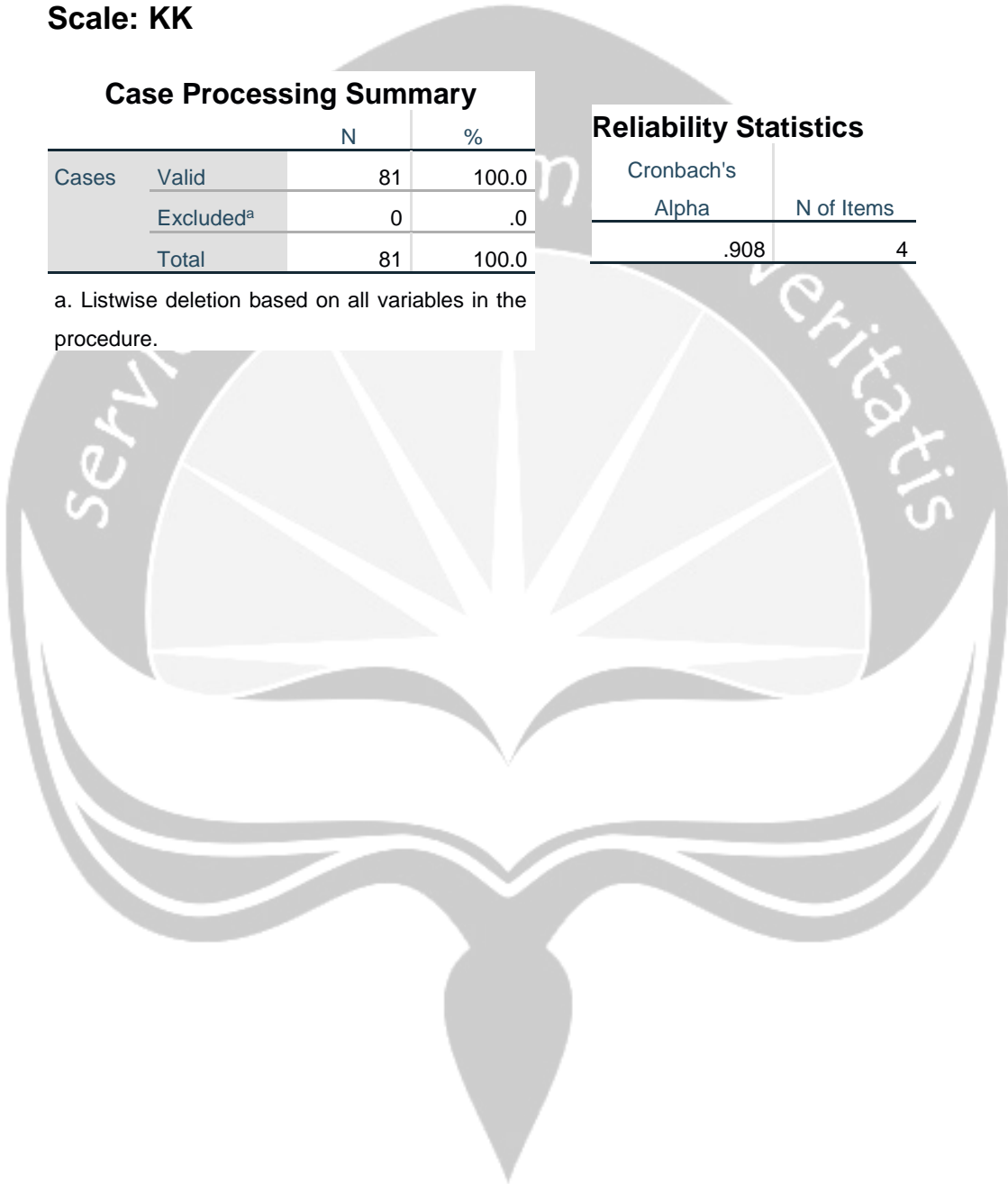
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	4

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





LAMPIRAN III
ANALISIS DESKRIPTIF

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF PROFIL RESPONDEN

Frequencies

		Statistics				
		Gender	Usia	Pendidikan	Lama_bekerja	Bagian_pekerjaan
N	Valid	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	6	7.4	7.4	7.4
	Wanita	75	92.6	92.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	44	54.3	54.3	54.3
	31 - 40 tahun	32	39.5	39.5	93.8
	> 40 tahun	5	6.12	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	37	45.7	45.7	45.7
	Diploma	18	22.2	22.2	67.9
	S1	25	30.9	30.9	98.8
	S2	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	2	2.5	2.5	2.5
	2 - 5 tahun	28	34.6	34.6	37.0
	6 - 9 tahun	17	21.0	21.0	58.0
	10 - 13 tahun	26	32.1	32.1	90.1
	> 13 tahun	8	9.9	9.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Bagian_pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pengelola Cabang	4	4.9	4.9	4.9
	Wakil Pengelola Cabang	1	1.2	1.2	6.2
	Konsultan Medis	4	4.9	4.9	11.1
	Apoteker	5	6.2	6.2	18.3
	Asisten Apoteker	1	1.2	1.2	18.5
	Koord. Beauty Therapist	3	3.7	3.7	22.2
	Beauty Therapist	41	50.6	50.6	72.8
	Front Office	19	23.5	23.5	96.3
	Admin	2	2.5	2.5	98.8
	Office Boy / Office Girl	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INTENTION TO QUIT

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IQ1	81	1.00	5.00	2.5926	.78705
IQ2	81	1.00	4.00	2.3333	.82158
Q3	81	1.00	5.00	2.4568	.88104
IQ	81	1.00	4.00	2.4609	.70033
Valid N (listwise)	81				

**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF PRAKTIK SDM YANG
BERTANGGUNG-JAWAB SECARA SOSIAL**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PSDM4	81	3.00	5.00	4.3457	.57360
PSDM5	81	3.00	5.00	4.0864	.71059
PSDM6	81	2.00	5.00	3.8148	.79232
PSDM7	81	2.00	5.00	4.0123	.84401
PSDM8	81	2.00	5.00	3.9753	.74120
PSDM9	81	2.00	5.00	3.9753	.79018
PSDM10	81	3.00	5.00	4.4321	.59030
PSDM11	81	1.00	5.00	3.9753	.87999
PSDM12	81	2.00	5.00	3.8148	.79232
PSDM13	81	2.00	5.00	3.8642	.70273
PSDM14	81	1.00	5.00	3.9630	.79757
PSDM15	81	2.00	5.00	4.0864	.71059
PSDM16	81	2.00	5.00	3.9877	.76638
PSDM	81	2.92	5.00	4.0256	.54284
Valid N (listwise)	81				

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF KEPUASAN KERJA

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK17	81	2.00	5.00	3.9753	.74120
KK18	81	2.00	5.00	3.6049	.87577
KK19	81	2.00	5.00	3.8889	.72457
KK20	81	3.00	5.00	4.0370	.64118
KK	81	2.25	5.00	3.8765	.66394
Valid N (listwise)	81				



LAMPIRAN IV
UJI REGRESI LINEAR
BERGANDA

H1. Praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Natasha Skin Clinic Center.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PSDM ^b		Enter

a. Dependent Variable: KK
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.467	.48453

a. Predictors: (Constant), PSDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.719	1	16.719	71.213	.000 ^b
	Residual	18.547	79	.235		
	Total	35.265	80			

a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), PSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.486	.405		1.200	.234
	PSDM	.842	.100	.689	8.439	.000

a. Dependent Variable: KK

H2. Praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk berhenti pada Natasha Skin Clinic Center.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	PSDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: IQ

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.097	.66550

a. Predictors: (Constant), PSDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.249	1	4.249	9.594	.003 ^b
	Residual	34.988	79	.443		
	Total	39.237	80			

a. Dependent Variable: IQ

b. Predictors: (Constant), PSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.170	.557		7.490	.000
	PSDM	-.425	.137	-.329	-3.097	.003

a. Dependent Variable: IQ

H3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk berhenti pada Natasha Skin Clinic Center

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK ^b		Enter

a. Dependent Variable: IQ

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	.112	.65991

a. Predictors: (Constant), KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.835	1	4.835	11.102	.001 ^b
	Residual	34.403	79	.435		
	Total	39.237	80			

a. Dependent Variable: IQ

b. Predictors: (Constant), KK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.896	.437		8.917	.000
	KK	-.370	.111	-.351	-3.332	.001

a. Dependent Variable: IQ

H4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial dan keinginan karyawan untuk berhenti pada Natasha Skin Clinic Center.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK, PSDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: IQ

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.116	.65860

a. Predictors: (Constant), KK, PSDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.405	2	2.702	6.230	.003 ^b
	Residual	33.833	78	.434		
	Total	39.237	80			

a. Dependent Variable: IQ

b. Predictors: (Constant), KK, PSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.291	.556		7.719	.000
	PSDM	-.214	.187	-.166	-1.146	.255
	KK	-.250	.153	-.237	-1.632	.107

a. Dependent Variable: IQ



LAMPIRAN V
DATA JAWABAN RESPONDEN

DATA JAWABAN RESPONDEN

NO	GENDER	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	BIDANG PEKERJAAN	IQ 1	IQ 2	IQ 3	PSDM 4	PSDM 5	PSDM 6	PSDM 7	PSDM 8	PSDM 9	PSDM 10	PSDM 11	PSDM 12	PSDM 13	PSDM 14	PSDM 15	PSDM 16	KK 17	KK 18	KK 19	KK 20	
1	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	1 tahun	Front Office	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Front Office	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	3
3	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	2 - 5 tahun	Front Office	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
4	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Asisten Apoteker	2	2	3	4	3	2	4	3	2	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
5	Wanita	31 - 40 tahun	S1	2 - 5 tahun	Apoteker	3	3	3	4	4	2	3	3	3	5	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4
6	Wanita	> 40 tahun	S2	10 - 13 tahun	Apoteker	3	1	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
7	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Front Office	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
9	Pria	20 - 30 tahun	S1	1 tahun	Front Office	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	3	4	2	5	2	3	3	3	3	
10	Wanita	31 - 40 tahun	S1	6 - 9 tahun	Beauty Therapist	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
11	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
12	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	2 - 5 tahun	Beauty Therapist	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
13	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	6 - 9 tahun	Beauty Therapist	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	2 - 5 tahun	Beauty Therapist	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
15	Wanita	> 40 tahun	SMA / SMK	> 13 tahun	Pengelola Cabang	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	Wanita	31 - 40 tahun	Diploma	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
17	Wanita	> 40 tahun	S1	> 13 tahun	Pengelola Cabang	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
18	Wanita	31 - 40 tahun	S1	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	2 - 5 tahun	Beauty Therapist	2	2	2	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3
20	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	2	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
21	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	2 - 5 tahun	Beauty Therapist	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
22	Wanita	31 - 40 tahun	Diploma	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4
23	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	4	2	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	2	4	4	4
24	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	> 13 tahun	Beauty Therapist	2	1	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
25	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	2 - 5 tahun	Beauty Therapist	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
26	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	6 - 9 tahun	Beauty Therapist	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	2 - 5 tahun	Admin	3	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
28	Wanita	31 - 40 tahun	S1	6 - 9 tahun	Beauty Therapist	3	2	4	4	4	2	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3
29	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Front Office	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
30	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	6 - 9 tahun	Front Office	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
31	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	6 - 9 tahun	Beauty Therapist	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	Wanita	20 - 30 tahun	S1	6 - 9 tahun	Pengelola Cabang	2	1	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
33	Pria	20 - 30 tahun	S1	2 - 5 tahun	Front Office	2	4	1	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
34	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	> 13 tahun	Beauty Therapist	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	Wanita	31 - 40 tahun	Diploma	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Beauty Therapist	3	2	2	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
37	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	6 - 9 tahun	Beauty Therapist	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
38	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	6 - 9 tahun	Beauty Therapist	2	3	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3
39	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	2 - 5 tahun	Front Office	3	2	2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3

40	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
41	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
42	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Koord. Beauty Therapist	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	6 - 9 tahun	Beauty Therapist	3	3	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	Wanita	31 - 40 tahun	S1	10 - 13 tahun	Admin	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3
46	Wanita	20 - 30 tahun	S1	2 - 5 tahun	Apoteker	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	Pria	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Front Office	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
48	Wanita	20 - 30 tahun	S1	6 - 9 tahun	Front Office	2	2	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	2	5	5
49	Wanita	31 - 40 tahun	S1	2 - 5 tahun	Front Office	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	Wanita	> 40 tahun	S1	10 - 13 tahun	Konsultan Medis	2	1	1	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
51	Wanita	31 - 40 tahun	S1	10 - 13 tahun	Konsultan Medis	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
52	Pria	20 - 30 tahun	S1	6 - 9 tahun	Pengelola Cabang	2	3	2	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
53	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Beauty Therapist	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
55	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	Wanita	> 40 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	2	2	1	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4
57	Wanita	31 - 40 tahun	Diploma	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	Wanita	31 - 40 tahun	S1	10 - 13 tahun	Konsultan Medis	2	2	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	Wanita	20 - 30 tahun	S1	2 - 5 tahun	Koord. Beauty Therapist	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
60	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
61	Pria	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Office Boy / Office Girl	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
62	Wanita	20 - 30 tahun	Diploma	2 - 5 tahun	Front Office	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	Wanita	20 - 30 tahun	S1	2 - 5 tahun	Front Office	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
64	Wanita	31 - 40 tahun	Diploma	> 13 tahun	Beauty Therapist	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4
65	Wanita	31 - 40 tahun	S1	2 - 5 tahun	Konsultan Medis	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
66	Wanita	31 - 40 tahun	Diploma	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
67	Pria	31 - 40 tahun	S1	6 - 9 tahun	Front Office	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
68	Wanita	31 - 40 tahun	S1	6 - 9 tahun	Wakil Peengelola Cabang	3	4	3	3	3	4	2	2	2	5	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4
69	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	Wanita	31 - 40 tahun	S1	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5
71	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	> 13 tahun	Koord. Beauty Therapist	2	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
72	Wanita	31 - 40 tahun	Diploma	> 13 tahun	Beauty Therapist	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
73	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Front Office	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4
74	Wanita	31 - 40 tahun	S1	6 - 9 tahun	Apoteker	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
75	Wanita	31 - 40 tahun	S1	6 - 9 tahun	Apoteker	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
76	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Front Office	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
78	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	> 13 tahun	Beauty Therapist	3	2	4	4	4	4	4	2	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3	4	4
79	Wanita	31 - 40 tahun	SMA / SMK	10 - 13 tahun	Beauty Therapist	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4
80	Wanita	20 - 30 tahun	SMA / SMK	2 - 5 tahun	Front Office	4	3	3	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
81	Wanita	20 - 30 tahun	S1	6 - 9 tahun	Front Office	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4



LAMPIRAN VI
SURAT KETERANGAN
PENELITIAN

SURAT KETERANGAN

No. 0229/SKet-HRD/IV/2018

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : dr. Sukri Siagian
Jabatan : GM. Operational Natasha Skin Clinic Center

Bertindak sebagai wakil perusahaan Natasha Skin Clinic Center, Menerangkan dan memberitahukan :

Nama : Slayflin Elizabeth Tanzil
NPM : 13.03.20569
Jurusan : Fakultas Ekonomi – Universitas Atma Jaya, Yogyakarta


Telah menyelesaikan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

“ PENGARUH PRAKTIK-PRAKTIK SDM (SUMBER DAYA MANUSIA) YANG BERTANGGUNG JAWAB SECARA SOSIAL TERHADAP INTENTION TO QUIT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA NATASHA SKIN CLINIC CENTER “ .

Kami berharap apa yang telah dilakukan dan ditulis dalam skripsi diatas dapat bermanfaat bagi kajian selanjutnya dan tetap memegang teguh kerahasiaan perusahaan.

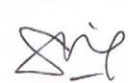
Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat di pergunakan sebaik-baiknya sesuai dengan keperluan akademik.

Dibuat : 4 April 2018
Oleh : Rifki Cahya


HRD
Natasha Skin Clinic Center



Disetujui : dr. Sukri Siagian


GM Operational
Natasha Skin Clinic Center