

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini antara lain :

- a. Beberapa faktor yang menyebabkan karyawan di UKM Omah Patung mengundurkan diri adalah faktor kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja.
- b. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap variabel keinginan untuk tinggal dengan koefisien sebesar 0,59, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel keinginan untuk tinggal dengan koefisien sebesar 0,30, sedangkan variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap variabel keinginan untuk tinggal dengan koefisien sebesar 0,23. Variabel kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan keinginan karyawan di UKM Omah Patung untuk tetap tinggal sebesar 93%.
- c. Dari hasil evaluasi terhadap kondisi yang terjadi di UKM Omah Patung, pemilik UKM cenderung lebih dekat dengan karyawan tetap karena sering bekerja bersama dibandingkan dengan karyawan *freelance*. Para karyawan juga memiliki komunikasi yang baik satu sama lain meskipun memiliki perbedaan pendapat dan saling jarang bertemu.
- d. Usulan perbaikan yang dapat diberikan yaitu sebaiknya pemilik selalu menjaga hubungan baik dengan seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan *freelance* serta selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk pengerjaan pesanan konsumen. Selain itu, pemilik juga dapat menyarankan karyawan untuk mengupayakan dalam mengajak orang-orang yang dikenalnya untuk ikut bekerja di UKM Omah Patung, memberikan standar-standar yang jelas dalam pengambilan keputusan serta mengatur jadwal kerja para karyawan agar seluruh karyawan dapat saling berinteraksi dan makin mengenal satu sama lain.

6.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

- a. Dilakukan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan atau hubungan antara variabel-variabel kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja.
- b. Pemilik diharapkan mulai memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi para karyawan seperti misalnya menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dan dengan sesama karyawan lainnya, sehingga para karyawan dapat merasa diterima di lingkungan tempatnya bekerja dan karyawan dapat betah untuk terus bekerja. Pemilik UKM juga diharapkan mampu untuk menjaga hal-hal baik yang sudah diimplementasikan dan terus-menerus melakukan pengembangan dan perbaikan pada implementasi yang sudah ada sehingga permasalahan pada *turnover* karyawan dapat dikurangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Hartono, J., 2015, Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis, Edisi 1, pp. 193-228, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ahmed, Z., Sabir, S., Khosa, M., Ahmad, Imam., dan Bilal, M. A., 2016, Impact of Employee Turnover on Organisational Effectiveness in Tele Communication Sector of Pakistan, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 18(11), pp. 88-96.
- Alamsyah, A., dan Kusumadewi, I., 2016, Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan, Jurnal J-Ensitem, 03(01), pp. 14-20.
- Ayu, D. R., Maarif, S., Sukmawati, A., 2015, Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 1(1), pp. 12-22.
- Bangun, W., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, pp. 312-332, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Chin, W. W., 1998, The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelling, Edisi 10, p. 311, Lawrence Erlbaum Associates, London.
- Dessler, G., 2013, Human Resource Management, Edisi 13, Pearson Education Inc., United States of America.
- Ferdinand, A., 2014, Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen; Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Doktor, Edisi 4, p. 70, Undip Press, Semarang.
- Ghozali, I., dan Latan, H., 2015, Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris, Edisi 1, pp. 25-84, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., dan Sartstedt, M., 2017, A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM), Edisi 2, pp. 71-216, SAGE Publications Inc., California.

Haryono, S., dan Wardoyo, P., 2013, Structural Equation Modelling (SEM) untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 18.00, Edisi 1, pp. 2-16, PT Intermedia Personalia Utama, Jakarta.

Imanulhaq, A., 2018, Daftar Lengkap UMK Jogja 2019, Kota Yogyakarta Rp 1,84 Juta Sleman Rp 1,7 Juta, <http://jateng.tribunnews.com/2018/11/23/daftar-lengkap-umk-jogja-2019-kota-yogyakarta-rp-184-juta-sleman-rp-17-juta>, diakses tanggal 30 Mei 2019.

Jarvis, C., MacKenzie, S., Podsakoff, P., 2003, A Critical Review of Construct Indicators and Measurement Model Misspecification in Marketing and Consumer Research, *Journal of Consumer Research*, 30(2), pp. 199-218.

Khaidir, M., dan Sugianti, T., 2016, Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention, *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), pp. 175-185.

Khan, A. H., dan Aleem, M., 2014, Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan, *Journal of International Studies*, 7(1), pp. 122- 132.

Kock, N., 2013, Advanced mediating effects tests, multi-group analyses, and measurement model assessments in PLS-based SEM, Edisi 1, pp. 15-22, ScriptWarp Systems, Texas.

Kumar, R., Ramendran, C., dan Yacob, P., 2012, A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of Their Commitment, 2(5), pp. 9-42.

Mathis, R. L., dan Jackson, J. H., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, pp. 53-55, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Mondy, R. W., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, II, Edisi 10, p. 4, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Monecke, A., dan Leisch, F., 2012, semPLS: Structural Equation Modelling Using Partial Least Squares, *Journal of Statistical Software*, 48(3), pp. 1-32.

Prihatini, L. D., 2008, Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang, Tesis Sekolah Pasca Sarja, Universitas Sumatra Utara Medan.

- Putra, M. T. P., dan Prihatsanti, U., 2016, Hubungan Antara Beban Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan di PT. "X", *Jurnal Empati*, 5(2), pp. 303-307.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., dan Mukzam, M. D., 2014, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), pp. 1-9.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., dan Rizwan, M., 2014, The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment, *International Journal of Learning & Development*, 4(2), pp. 242-256.
- Santoso, S., 2010, *Statistik Multivariat, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Edisi 1, pp. 9-43, Elex Media Computindo, Jakarta.
- Saraih, U. N., Aris, A. Z. Z., Sakdan, M. F., dan Ahmad, R., 2017, Factors Affecting Turnover Intention among Academician in the Malaysian Higher Educational Institution, *Review of Integrative Business & Economics Research*, 6(1), pp. 1-15.
- Sarwono, J., 2013, *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*, Edisi 1, pp. 11-215, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sholihin, M., dan Ratmono, D., 2013, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, Edisi 1, pp. 16-134, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sukwadi, R., dan Meliana, M., 2014, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah, *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), pp. 1-9.
- Sutanto, E. M., dan Gunawan, C., 2013, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Turnover Intentions, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), pp. 76-88.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., Anwar, R., 2014, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi, *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), pp. 89-95.

Wilson, L., Sepang, J., Sendow, G., 2016, Analisis Pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi, dan Pengayaan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Enseval Megatrading Tbk Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(03), pp. 419-426.

Yuliasia, Y., Santoso, I., Hidayat, A., 2012, Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (Turnover Intention) dengan Structural Equation Modelling (SEM), Jurnal Teknologi Pertanian, 13(1), pp. 61-66.

Zhang, Y., dan Feng, X., 2011, The Relationship Between Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among Physicians From Urban State-Owned Medical Institutions in Hubei, China: A Cross-Sectional Study, BMC Health Service Research, China.



Lampiran 1. Penelitian Terdahulu

Faktor Penyebab Turnover Karyawan																											
		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Job Enrichment	Pengembangan Kair	Beban Kerja	Dukungan Sosial	Promosi Jabatan	Kondisi Kerja	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kecocokan dengan Perusahaan	Keselamatan Kerja	Kecerdasan Emosional	Pimpinan	Perilaku Organisasi	Keadilan Organisasi	Stabilitas Perusahaan	Pelatihan dan Pengawasan Kerja	Rekan Kerja	Kesejahteraan		
No	Nama Peneliti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Objek	Metode
1	Sukwadi dan Meliana (2015)	√		√	√																					Industri Manufaktur	Partial Least Square (PLS)
2	Khaidir dan Sugianti (2016)	√	√			√																				Industri Jasa	Analisis Regresi Linear Berganda
3	Wilson dkk (2016)	√					√	√																		Industri Manufaktur	Analisis Regresi Linear Berganda
4	Hafiz dkk (2016)								√																	Industri Jasa	Analisis Regresi Linear Sederhana
5	Alamsyah dan Kusumadewi (2016)	√	√			√																				Industri Manufaktur	Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 1. Lanjutan

Faktor Penyebab Turnover Karyawan																											
		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Job Enrichment	Pengembangan Karir	Beban Kerja	Dukungan Sosial	Promosi Jabatan	Kondisi Kerja	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kecocokan dengan Perusahaan	Keselamatan Kerja	Kecerdasan Emosional	Pimpinan	Perilaku Organisasi	Keadilan Organisasi	Stabilitas Perusahaan	Pelatihan dan Pengawasan Kerja	Rekan Kerja	Kesejahteraan		
No	Nama Peneliti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Objek	Metode
6	Putra dan Prihatsanti (2016)									√																-	Analisis Regresi Linear Sederhana
7	Yuliasia dkk (2012)	√	√								√															Industri Manufaktur	Structural Equation Modelling (SEM)
8	Khan dan Aleem (2014)		√									√	√	√												Industri Jasa	Analisis Linear Berganda
9	Kumar dkk (2012)			√											√	√										Industri Jasa	Analisis REGresi Linear Berganda
10	Saeed dkk (2014)	√		√	√													√	√							-	Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 1. Lanjutan

Faktor Penyebab Turnover Karyawan																											
		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Job Enrichment	Pengembangan Karir	Beban Kerja	Dukungan Sosial	Promosi Jabatan	Kondisi Kerja	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kecocokan dengan Perusahaan	Keselamatan Kerja	Kecerdasan Emosional	Pimpinan	Perilaku Organisasi	Keadilan Organisasi	Stabilitas Perusahaan	Pelatihan dan Pengawasan Kerja	Rekan Kerja	Kesejahteraan		
No	Nama Peneliti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Objek	Metode
11	Saraih dkk (2017)			√																√	√					Industri Jasa	Analisis Regresi Linear
12	Ahmed dkk (2016)		√										√									√	√			Industri Jasa	Perhitungan Korelasi dan Analisis Regresi Linear
13	Putrianti dkk (2014)		√				√																			Industri Jasa	Analisis Regresi Linear Berganda
14	Iemalia dkk (2017)	√	√				√																			Industri Jasa	Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Tetap/Karyawan *Freelance*/ Karyawan *Resign*

UKM Omah Patung

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul “Usulan Perbaikan untuk Menurunkan Tingkat *Turnover* Karyawan di UKM Omah Patung” maka saya :

Nama : Savira Chrissentya Angeli

Asal Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Memohon kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dalam menjawab kuesioner, dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan riil atau kondisi yang dialami oleh Bapak/Ibu selama bekerja di UKM Omah Patung. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Anda dan semua data terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner untuk kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Savira Chrissentya Angeli

BAGIAN A : IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum mengisi kuesioner, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi identitas responden terlebih dahulu.

1. Jenis Kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

2. Usia :

- a. < 25 tahun
- b. 25 – 35 tahun
- c. 36 – 46 tahun
- d. > 46 tahun

3. Pendidikan Terakhir :

- a. SMP
- b. SMA
- c. Diploma
- d. Sarjana
- e. Lain-lain.....

4. Status Karyawan :

- a. Sudah *resign* dari UKM Omah Patung
- b. Pernah bekerja di UKM Omah Patung (*freelance*)
- c. Karyawan tetap di UKM Omah Patung

5. Tahun Pertama Bekerja di UKM Omah Patung :

- a. < Tahun 2000
- b. Tahun 2000 – 2005
- c. Tahun 2006 – 2010
- d. Tahun 2011 - 2015
- e. Tahun 2016 - 2019

6. Pendapatan dalam Sebulan di UKM Omah Patung :

- a. < Rp 500.000
- b. Rp 500.000 – Rp 1.500.000
- c. Rp 1.500.001 – Rp 2.000.000
- d. > Rp 2.000.000

7. Pengeluaran dalam Sebulan :

- a. < Rp 1.000.000
- b. Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000
- c. > Rp 2.000.000

BAGIAN B : PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom jawaban yang sudah disediakan. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban dengan makna sebagai berikut :

STS = Bila pernyataan tersebut **sangat tidak sesuai** dengan kondisi yang dialami oleh Bapak/Ibu

TS = Bila pernyataan tersebut **tidak sesuai** dengan kondisi yang dialami oleh Bapak/Ibu

N = Bila pernyataan tersebut **terkadang dialami** oleh Bapak/Ibu **namun di lain waktu tidak dialami** oleh Bapak/Ibu

S = Bila pernyataan tersebut **sesuai** dengan kondisi yang dialami oleh Bapak/Ibu

SS = Bila pernyataan tersebut **sangat sesuai** dengan kondisi yang dialami oleh Bapak/Ibu

VARIABEL KOMPENSASI							
Butir Item	Kode	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	X1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban dan tanggung jawab saya.					
2	X2	Gaji yang saya terima membuat saya bersemangat dalam bekerja.					
3	X3	Besarnya gaji yang saya terima sama dengan gaji yang diterima oleh karyawan lain.					
4	X4	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					

VARIABEL MOTIVASI KERJA							
Butir Item	Kode	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
5	X5	Saya memiliki minat terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
6	X6	Hubungan kerja yang baik antara saya dengan atasan mampu memotivasi saya dalam bekerja.					
7	X7	Hubungan kerja yang baik antara saya dengan sesama karyawan mampu memotivasi saya dalam bekerja.					
8	X8	Pemilik mengadakan kegiatan di luar pekerjaan seperti berlibur bersama untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.					
VARIABEL BEBAN KERJA							
9	X9	Saya merasa bugar ketika bekerja.					
10	X10	Saya merasa kesehatan saya terjaga meskipun saya harus lembur untuk memenuhi target pesanan dari pelanggan.					
11	X11	Saya merasa jam tidur saya masih tercukupi meskipun harus memenuhi target pesanan dari pelanggan.					
VARIABEL KEINGINAN UNTUK TINGGAL							
12	Y1	Saya ingin terus bekerja di UKM Omah Patung meskipun ada kesempatan yang lebih baik di tempat kerja lainnya.					

Butir Item	Kode	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
13	Y2	Saya ingin terus bekerja di UKM Omah Patung meskipun terdapat alternatif pekerjaan lain.					
14	Y3	Saya senang bekerja di UKM Omah Patung.					



Lampiran 3. Identitas Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Status Karyawan	Tahun Pertama Bekerja	Pendapatan per bulan	Pengeluaran per bulan
1	Wanita	25 - 35 tahun	Diploma	<i>Resign</i>	2011 - 2015	Rp 1.500.001 - Rp 2.000.000	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000
2	Pria	36 - 46 tahun	SMA	<i>Resign</i>	2000 - 2005	Rp 1.500.001 - Rp 2.000.000	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000
3	Pria	25 - 35 tahun	SMA	Tetap	< 2000	Rp 1.500.001 - Rp 2.000.000	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000
4	Pria	36 - 46 tahun	Diploma	Tetap	< 2000	Rp 1.500.001 - Rp 2.000.000	> Rp 2.000.000
5	Pria	> 46 tahun	SMA	<i>Freelance</i>	2011 - 2015	Rp 500.000 - Rp 1.500.000	< Rp 1.000.000
6	Pria	< 25 tahun	SMA	<i>Freelance</i>	2016 - 2019	Rp 500.000 - Rp 1.500.000	< Rp 1.000.000
7	Pria	25 - 35 tahun	SMA	<i>Freelance</i>	2011 - 2015	Rp 500.000 - Rp 1.500.000	< Rp 1.000.000
8	Pria	< 25 tahun	Diploma	<i>Freelance</i>	2016 - 2019	Rp 500.000 - Rp 1.500.000	< Rp 1.000.000
9	Pria	25 - 35 tahun	SMA	<i>Freelance</i>	2016 - 2019	< Rp 500.000	< Rp 1.000.000
10	Pria	25 - 35 tahun	SMA	<i>Freelance</i>	2016 - 2019	Rp 500.000 - Rp 1.500.000	< Rp 1.000.000
11	Pria	25 - 35 tahun	SMA	<i>Freelance</i>	2016 - 2019	< Rp 500.000	< Rp 1.000.000

Lampiran 4. Data Kuesioner

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Y1	Y2	Y3
1	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3
2	4	4	2	2	4	5	5	2	4	2	3	2	2	4
3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4
4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4
5	2	1	4	2	4	4	4	2	2	1	2	2	1	3
6	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3
7	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3
8	5	5	2	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4
9	4	4	2	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	4
10	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3
11	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3

Lampiran 5. Transkrip Wawancara

Pertanyaan	
Apakah Bapak merasa bahwa Bapak memiliki kedekatan khusus dengan karyawan tertentu?	
Responden	Jawaban
Pemilik	Kalo kedekatan khusus sih tidak ada, saya malah berusaha untuk dekat dengan semua karyawan, soalnya biar karyawan kan nyaman juga kerjanya. Jadi tiap karyawan ada pendekatannya sendiri-sendiri. Cuman keliatannya mungkin emang lebih deket ke Pak X dan ke Pak Y, soalnya intensitas ketemuanya kan lebih sering daripada sama karyawan yang lain, kalo nganter barang juga nganternya sama mereka, jadi ya memang kelihatannya lebih deket.
Pertanyaan	
Apakah Bapak merasa bahwa hubungan Bapak dengan karyawan lainnya terjalin komunikasi yang baik?	
Responden	Jawaban
1	Baik. Saya dan karyawan lainnya sering mengobrol, sering bercanda, kalo komunikasi sih baik. Karna sebelum kerja disini juga saya sudah mengenal beberapa orang karena tetangga dekat rumah. Disini juga ada karyawan yang saudaraan.
2	Baik, kalo disini seringnya bercanda kalo kerjaan udah kelar atau kalo lagi istirahat. Kalo sama karyawan lain tidak ada yang seperti bermusuhan, semuanya baik.
Pertanyaan	
Apakah Bapak dan karyawan lainnya sering berselisih atau berbeda pendapat?	
Responden	Jawaban
1	Kalo beda pendapat pernah kejadian sih beberapa kali apalagi kalo ada pesanan, terus konsumennya tidak memberi spesifikasi yang jelas patungnya mau dibuat seperti apa.
2	Iya kalo beda pendapat sering, seperti yang dikatakan sama Pak X (responden 1). Beda pendapatnya yang sering terjadi paling masalah warna. Semisal, menurut saya warna <i>eyeshadow</i> yang bagus untuk patung ini warna coklat, tapi menurut Pak X lebih bagus warna yang pink.
Pertanyaan	
Apakah Bapak benar-benar mengenal karyawan lainnya dengan baik?	
Responden	Jawaban
1	Beberapa gak terlalu mengenal, cuma tau sekedar asalnya darimana, tinggalnya dimana. Kalo yang benar-benar kenal, ya Pak X karena kan sering kerja bareng. Kalo sama yang lainnya tidak tau terlalu jauh, karena frekuensi ngobrolnya juga berbeda-beda karena jarang ketemu.
2	Tidak semua benar-benar kenal dekat, cuma kalo saya pernah mengobrol dengan semua karyawan yang disini.

Lampiran 6. Hasil Percobaan Algoritma dan Metode *Resampling*

Algoritma	Metode <i>Resampling</i>	Variabel	Nilai p	ARS
WarpPLS 2	<i>Jackknifing</i>	Kompensasi Motivasi kerja Beban kerja	0,16 0,06 0,35	0,926
WarpPLS 2	<i>Blindfolding</i>	Kompensasi Motivasi kerja Beban kerja	0,13 0,02 0,34	0,926
WarpPLS 3	<i>Jackknifing</i>	Kompensasi Motivasi kerja Beban kerja	0,16 0,06 0,35	0,926
WarpPLS 3	<i>Blindfolding</i>	Kompensasi Motivasi kerja Beban kerja	0,13 0,02 0,34	0,926