

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kompensasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kompensasi yang diterima karyawan tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja secara nyata. Dengan demikian, kompensasi bukan merupakan faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian *rolling* PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan tetap bagian *rolling* PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan.

Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan diterima.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan tetap bagian *rolling* PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan diterima.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan tetap bagian *rolling* PT Mitra prasmitha Selaras. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan. Dengan demikian, hipotesis 5 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan diterima.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan retensi karyawan tetap bagian *rolling* PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan belum tentu dapat meningkatkan retensi karyawan melalui kepuasan kerja. Meskipun kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan, namun dalam penelitian ini kompensasi belum menjadi faktor yang secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada retensi karyawan. Dengan demikian, hipotesis 6 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan ditolak.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan retensi karyawan

tetap bagian *rolling* PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya akan meningkatkan retensi karyawan. Dengan demikian, hipotesis 7 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan diterima.

5.2. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan tetap bagian *rolling* PT Mitra Prasmitha Selaras masih memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut muncul karena adanya kendala yang dihadapi selama proses penelitian, sehingga penelitian ini belum dapat menggambarkan seluruh aspek yang berkaitan dengan variabel yang diteliti secara sempurna. Oleh karena itu, berikut merupakan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat menggali secara mendalam alasan di balik jawaban responden maupun faktor-faktor yang menyebabkan.
2. Pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu, sehingga peneliti belum dapat mengamati perubahan persepsi karyawan terhadap kompensasi, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan dari waktu ke waktu.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam proses pengumpulan data, yaitu waktu penyebaran dan pengisian kuesioner yang relatif lebih lama dari yang telah direncanakan. Hal ini menyebabkan proses pengumpulan data

membutuhkan waktu yang lebih panjang sehingga berpengaruh terhadap efisiensi pelaksanaan penelitian.

5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini:

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran yang bisa digunakan sebagai masukan bagi PT Mitra Prasmitha Selaras yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu mempertahankan dan mengevaluasi sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja yang sesuai dengan kontribusi karyawan tetap penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain selain kompensasi karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan, serta menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, mereka akan lebih nyaman dan loyal terhadap perusahaan.

3. Perusahaan perlu terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai upaya meningkatkan retensi karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui perbaikan kondisi kerja, pemberian kesempatan pengembangan karier, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan juga akan semakin tinggi.
4. Manajemen perusahaan perlu menjadikan kepuasan kerja sebagai salah satu fokus dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan, namun tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja selain kompensasi.
5. Peningkatan dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan dapat menjadi strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Dengan tingginya retensi karyawan, perusahaan dapat mengurangi biaya akibat turnover, mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman, serta menjaga stabilitas dan produktivitas perusahaan dalam jangka panjang.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara kompensasi, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

2. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa teori Persepsi Dukungan Organisasi masih relevan dalam menjelaskan peningkatan kepuasan kerja dan retensi karyawan, sehingga memperkuat konsep bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan karyawan.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kompensasi, sehingga dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori mengenai determinan kepuasan kerja.
4. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mediasi dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme mediasi kepuasan kerja dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi dan konteks penelitian.