

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional. Tanpa keberadaan sumber daya manusia, maka organisasi tidak akan berfungsi ataupun mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi faktor strategis karena menentukan kualitas operasional, produktivitas, serta kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Riyanto (2025) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik berperan penting dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi melalui pembentukan komitmen, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Artinya, keberhasilan organisasi saat ini tidak hanya bergantung pada sistem dan teknologi, tetapi juga pada bagaimana perusahaan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpengalaman. Meskipun organisasi telah didukung oleh teknologi dan fasilitas yang semakin canggih serta fasilitas kerja yang memadai, unsur sumber daya manusia tetap menjadi faktor fundamental yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam keberlangsungan operasional organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2006) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat,

dengan kompetensi yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sumber daya manusia dipandang sebagai elemen strategis yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, atau pelatihan, tetapi juga mencakup bagaimana perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas. Keberhasilan organisasi dalam mempertahankan karyawan berkinerja baik menjadi salah satu indikator penting dalam mempertahankan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, karena karyawan yang bertahan lebih lama cenderung memiliki pemahaman mendalam mengenai budaya kerja, standar operasional, serta tanggung jawab kerja yang diemban. Selain itu mempertahankan karyawan berpengalaman membantu perusahaan menjaga stabilitas kerja, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya yang timbul akibat proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Dengan demikian, upaya mempertahankan karyawan berkualitas bukan hanya kebutuhan operasional, tetapi menjadi bagian dari strategi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Dengan menyadari bahwa mempertahankan karyawan berkualitas merupakan bagian dari strategi keberlanjutan organisasi, maka perhatian terhadap faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan menjadi semakin penting. Hal ini membawa fokus kajian pada konsep retensi karyawan sebagai elemen kunci dalam menjaga stabilitas dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Retensi karyawan merupakan isu strategis dalam pengelolaan SDM, tidak hanya ketika *turnover* tinggi, tetapi juga ketika perusahaan memiliki kondisi retensi yang kuat. Retensi bukan sekedar mencegah karyawan keluar, tetapi memastikan bahwa karyawan memilih bertahan karena merasa cocok, puas, dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2006), retensi karyawan adalah upaya sistematis organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan bersedia tetap berada dalam perusahaan. Retensi yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mampu memberikan kondisi kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan terikat, meskipun masih terdapat dinamika dalam pekerjaan. Retensi karyawan dapat dipahami sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk tetap bekerja dalam organisasi dalam periode yang panjang. Namun, agar keinginan tersebut dapat terjaga, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan. Tanpa adanya perhatian yang serius dari organisasi, motivasi kerja, loyalitas, sikap, serta kedisiplinan karyawan berpotensi mengalami penurunan.

Fenomena ini terlihat pada PT Mitra Prasmitha Selaras, di mana perusahaan memiliki kecenderungan retensi karyawan yang relatif tinggi, khususnya pada karyawan tetap bagian *rolling* yang banyak bertahan di perusahaan dalam jangka waktu lama. Namun berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal, belum diketahui secara pasti faktor-faktor apa yang menyebabkan karyawan memilih untuk tetap bertahan. Meskipun retensi tinggi dapat dianggap sebagai indikator positif, ketidakjelasan faktor pendukungnya

justru menimbulkan pertanyaan terkait aspek apa yang benar-benar mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meneliti lebih dalam faktor-faktor yang berperan, apakah berasal dari kompensasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, atau faktor lain yang belum teridentifikasi.

Untuk melihat gambaran awal mengenai tingkat retensi karyawan, peneliti menyajikan data distribusi karyawan berdasarkan lama bekerja pada PT Mitra Prasmitha Selaras sebagai berikut:

Tabel I-1
Data Distribusi Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	>6 tahun	407	34%
2	4-6 tahun	304	26%
3	1-3 tahun	330	28%
4	< 1 tahun	144	12%
Total		1.185	100%

Sumber : Data Primer per Januari 2026

Berdasarkan tabel I-1, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, dengan persentase tertinggi berada pada kelompok masa kerja lebih dari 6 tahun sebesar 34%. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat retensi karyawan yang relatif baik. Namun demikian, terdapat karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun sebesar 12%. Kelompok karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun tidak sepenuhnya mencerminkan rendahnya retensi karyawan, melainkan sebagian besar merupakan karyawan yang masih berada dalam masa magang atau pelatihan (training) sesuai kebijakan perusahaan.

Selain melihat lama bekerja karyawan, tingkat retensi juga dapat dianalisis melalui perbandingan jumlah karyawan yang bertahan setiap tahunnya. Data retensi karyawan pada PT Mitra Prasmitha Selaras selama beberapa tahun terakhir disajikan pada tabel berikut.

Tabel I-2
Tingkat Retensi Karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Retensi (%)
2023	840	178	662	78,81%
2024	1075	137	938	87,26%
2025	876	76	800	91,32%
Rata-rata				85,63%

Sumber : Data Perusahaan, 2026

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat retensi karyawan pada perusahaan tergolong tinggi karena sebagian besar karyawan tetap bertahan setiap tahunnya. Meskipun tingkat retensi karyawan tergolong tinggi, perusahaan belum memiliki dasar empiris yang menjelaskan faktor dominan yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan, sehingga diperlukan penelitian kuantitatif untuk menguji peran kompensasi dan persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi retensi karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik finansial maupun nonfinansial. Menurut Hernawan & Srimulyani (2021) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Kompensasi yang kompetitif dan adil menjadi salah satu faktor utama bagi karyawan untuk memutuskan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan proporsional menjadi indikator penting dalam meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi mereka, kecenderungan untuk bertahan dalam perusahaan akan meningkat. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang memadai dapat mendorong karyawan mencari peluang kerja di tempat lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Ardin selaku pihak personalia di PT Mitra Prasmitha Selaras, diketahui bahwa perusahaan telah memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawan, khususnya pada karyawan tetap bagian rolling. Berdasarkan keterangan Kepala Personalia, Bapak Ardin, komponen kompensasi yang diberikan bersifat regulatif. Hal ini berarti bahwa penetapan kompensasi dilakukan berdasarkan kebijakan perusahaan dengan tetap mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023) beserta peraturan turunannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. Kompensasi yang diberikan meliputi gaji pokok, yang disesuaikan dengan ketentuan upah minimum yang berlaku, serta pemberian insentif lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja standar. Selain itu, perusahaan juga memberikan beberapa bentuk tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya dan reward bagi karyawan yang menunjukkan disiplin dan kinerja yang baik berupa

bonus, voucher dan penghargaan. Perusahaan juga memberikan kompensasi finansial tidak langsung berupa kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang menjadi bentuk jaminan sosial dan perlindungan bagi seluruh karyawan. Namun demikian, evaluasi terhadap kelayakan dan daya saing kompensasi belum dapat dipastikan apakah kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Fenomena ini kemudian menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana kompensasi tersebut berpengaruh terhadap tingginya retensi karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Violetta & Edalmen (2020) dalam jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, pada penelitian Tj et al. (2021) melalui jurnal berjudul *The Effect of Compensation and Supervisor Support Mediated by Job Satisfaction on Employee Retention (Case Study at PT Pradu)* kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap retensi tanpa adanya mediasi kepuasan kerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah persepsi dukungan organisasi. Menurut Eisenberger et al. (1986) persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Aprillia & Mukti (2018) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan dan

kebutuhan karyawan. Konsep ini menekankan pada penilaian subjektif karyawan terhadap sikap dan perhatian organisasi, bukan semata-mata pada bentuk dukungan yang diberikan secara objektif.

Persepsi dukungan organisasi tidak hanya mencakup dukungan instrumental berupa fasilitas kerja dan kebijakan perusahaan, tetapi juga mencerminkan perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja, kesejahteraan psikologis, serta kesempatan pengembangan karyawan. Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih kuat dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu prediktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak personalia PT Mitra Prasmitha Selaras, perusahaan pada dasarnya telah berupaya memberikan berbagai bentuk dukungan nyata kepada karyawan. Dukungan tersebut meliputi penyediaan fasilitas kerja yang memadai, kebijakan yang mendukung keselamatan dan kenyamanan kerja, serta ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bentuk dukungan tersebut antara lain penyediaan alat pelindung diri (APD), seragam, serta perlengkapan operasional bagi karyawan bagian *rolling* agar dapat bekerja secara aman dan efektif. Selain itu, perusahaan juga menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, sarana kebersihan, loker penyimpanan barang pribadi, tempat

ibadah, kantin dengan harga terjangkau, serta klinik perusahaan yang dilengkapi tenaga medis untuk menangani keluhan kesehatan dasar karyawan.

Dengan adanya berbagai bentuk dukungan tersebut belum tentu sepenuhnya mencerminkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Evaluasi mengenai kelengkapan, konsistensi, dan efektivitas dukungan yang diberikan perusahaan belum dapat memastikan apakah dukungan tersebut telah sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana persepsi dukungan organisasi berperan dalam memengaruhi tingkat retensi karyawan di PT Mitra Prasmitha Selaras. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aprillia & Mukti (2018) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Utari & Wibowo (2024) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Namun demikian, kompensasi dan persepsi dukungan organisasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan. Dalam banyak konteks organisasi, kepuasan kerja menjadi faktor psikologis penting yang menjembatani hubungan antara variabel organisasi dan retensi karyawan. Kepuasan kerja menurut Spector (1997) merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, termasuk aspek lingkungan kerja, imbalan, relasi, dan kondisi psikologis. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan memiliki keinginan

lebih rendah untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan adil serta organisasi memberikan dukungan yang memadai. Sebaliknya, ketidakpuasan cenderung menjadi pemicu utama *turnover*, meskipun kompensasi maupun persepsi dukungan organisasi diberikan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor krusial dalam menjelaskan bagaimana kompensasi dan persepsi dukungan organisasi pada akhirnya mempengaruhi kepuasan karyawan untuk bertahan.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Violetta & Edalmen (2020) dalam jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi, sekaligus memediasi hubungan kompensasi terhadap retensi. Artinya, kompensasi baru dapat meningkatkan retensi apabila karyawan merasa puas terlebih dahulu. Berbeda dengan itu, penelitian Tj et al. (2021) melalui jurnal berjudul *The Effect of Compensation and Supervisor Support Mediated by Job Satisfaction on Employee Retention (Case Study at PT Pradu)* menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi tanpa adanya mediasi kepuasan kerja, sehingga memperkuat pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor penghubung antara kebijakan organisasi dan keputusan karyawan untuk bertahan.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat penting untuk dipertimbangkan dalam

memahami tingginya retensi karyawan pada PT Mitra Prasmitha Selaras. Dengan mempertimbangkan fenomena tersebut, penting untuk meneliti lebih dalam bagaimana kompensasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi, serta sejauh mana kepuasan kerja berperan dalam memediasi hubungan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk data empiris yang relevan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi retensi yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Rolling PT Mitra Prasmitha Selaras).”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja serta retensi karyawan bagian rolling pada PT Mitra Prasmitha Selaras. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras ?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras ?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras ?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas serta agar penelitian ini dapat dilakukan secara terarah dan mendalam, maka perlu ditetapkan batasan masalah. Batasan masalah ini dimaksudkan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian sehingga fokus kajian tetap sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini tidak membahas seluruh faktor yang berpotensi mempengaruhi retensi karyawan, melainkan hanya difokuskan pada variabel-variabel tertentu yang relevan dengan fenomena yang diteliti. Dengan adanya batasan masalah, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras yang memenuhi kriteria penelitian.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari:
 - a. Kompensasi

Menurut Dessler et al. (2005) kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Indikator kompensasi dalam penelitian ini merujuk pada Wirayudha & Adnyani (2020), yaitu :

- 1) Kesesuaian gaji
- 2) Pemberian insentif dan bonus
- 3) Pemberian tunjangan
- 4) Penyediaan fasilitas dan kesejahteraan

Penelitian ini membatasi pembahasan kompensasi hanya pada kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras.

- b. Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger et al. (1986) persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Indikator persepsi dukungan organisasi merujuk pada Rhoades & Eisenberger (2002), yaitu:

- 1) Penghargaan terhadap kontribusi karyawan
- 2) Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan
- 3) Perlakuan yang adil
- 4) Dukungan dari atasan
- 5) Penyediaan bantuan ketika dibutuhkan

Penelitian ini membatasi pembahasan persepsi dukungan organisasi terhadap perhatian dan kepedulian perusahaan selama mereka bekerja di PT Mitra Prasmitha Selaras.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Said (2020) kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani.

Indikator kepuasan kerja menurut teori Luthans (2006), yaitu:

- 1) Kepuasan pemberian gaji
- 2) Kepuasan terhadap kondisi dan fasilitas kerja
- 3) Kepuasan terhadap hubungan kerja
- 4) Kepuasan terhadap pengembangan karier

Penelitian ini membatasi variabel kepuasan kerja pada perspektif subjektif karyawan terhadap pekerjaan di PT Mitra Prasmitha Selaras.

d. Retensi Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2006) retensi karyawan adalah kemampuan organisasi mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.

Indikator retensi yang digunakan mengacu pada Mitchell et al. (2001) yaitu:

- 1) Komitmen terhadap organisasi
- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 3) Kesesuaian nilai dengan perusahaan
- 4) Kesempatan karier di masa depan
- 5) Keinginan untuk tetap bekerja jangka panjang

Retensi dalam penelitian ini diukur dari persepsi karyawan mengenai keinginan mereka bertahan di perusahaan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan pada PT Mitra Prasmitha Selaras, khususnya dalam konteks tingginya retensi karyawan yang terlihat dari lamanya masa kerja sebagian besar karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan retensi, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel psikologis yang menjembatani hubungan tersebut. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras.

2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras.
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait teori retensi, kompensasi, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang ingin menguji variabel serupa dalam konteks berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan serta memberikan pengalaman empiris dalam menganalisis fenomena SDM.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan retensi, meningkatkan sistem kompensasi, dan membangun persepsi dukungan organisasi yang lebih kuat agar turnover dapat ditekan secara efektif.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian serupa, baik pada variabel yang sama maupun penambahan variabel lain yang dianggap berpengaruh terhadap retensi karyawan. Temuan-temuan yang dihasilkan juga dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas model penelitian, menguji hubungan yang lebih kompleks, atau membandingkan hasil penelitian pada konteks perusahaan dan industri yang berbeda sehingga memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia.