# BAB IV
# KESIMPULAN DAN SARAN

## 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh kompensasi dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada 73 karyawan di PT XYX, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil pengujian pada variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Temuan ini berarti jika kompensasi meningkat maka dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Hasil pengujian pada variabel *perceived organizational support* (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Temuan ini berarti jika *perceived organizational support* meningkat maka dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan.
3. Hasil pengujian pada variabel kompensasi (X1) terhadap retensi karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Temuan ini berarti kompensasi tidak dapat memberikan pengaruh secara langsung pada retensi karyawan.
4. Hasil pengujian pada variabel *perceived organizational support* (X2) terhadap retensi karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang tidak

signifikan. Temuan ini berarti perceived organizational support tidak dapat memberikan pengaruh secara langsung pada retensi karyawan.

5. Hasil pengujian pada kepuasan kerja (Z) terhadap retensi karyawan (Y) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka retensi karyawan akan meningkat juga.
6. Hasil pengujian pada variabel kompensasi (X1) terhadap retensi karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan pegaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga retensi karyawan juga meningkat.
7. Hasil pengujian pada variabel *perceived organizational support* (X2) terhadap retensi karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan pegaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti jika perceived organizational support meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga retensi karyawan juga meningkat.

## 4.2 Saran

1. Saran yang diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:
   A. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke skala industri yang berbeda dan menambah jumlah responden sehingga memiliki hasil penelitian yang lebih baik
   B. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar model penelitian ini guna memperoleh pandangan lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan

2. Saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan, yaitu:
   A. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terkait penyesuaian kebijakan kompensasi sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan
   B. Perusahaan perlu meningkatkan dukungan organisasi dengan membangun *bounding* antar karyawan dengan atasan dan juga peningkatan fasilitas kerja untuk menciptakan kenyamanan karyawan