BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Satria Kota Bekasi, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk tetap bertahan karena mampu memenuhi kebutuhan psikologis, sosial, serta memberikan kesempatan pengembangan diri. Sementara itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga menjadi faktor yang mendukung terciptanya loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Dengan demikian, antara motivasi yang tinggi dan sistem kompensasi yang baik diharapkan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan serta menekan tingkat *turnover*
2. Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap retensi karyawan dibandingkan kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya imbalan yang diterima, tetapi juga oleh sejauh mana perusahaan mampu memenuhi kebutuhan psikologis, sosial, dan pengembangan diri karyawan. Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, memperoleh rasa aman dalam bekerja, memiliki hubungan sosial yang baik, serta mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dicapai cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk tetap bertahan di perusahaan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan psikologis dan apresiasi terbukti mampu menciptakan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1) Saran untuk Perusahaan

A. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam strategi retensi karyawan. sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

B. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap retensi karyawan, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pemberian apresiasi atas kinerja, penguatan kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan keterlibatan karyawan.

2) Saran untuk Peneliti Selanjutnya

A. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi retensi karyawan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau kepemimpinan.

B. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau deskriptif guna menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan, masih terdapat faktor lain di luar model yang belum terungkap secara kuantitatif.

C. Objek penelitian dapat diperluas pada unit kerja atau perusahaan lain agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.