

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Setelah melakukan analisa serta mengolah data penelitian terhadap 128 responden dengan menggunakan metode PLS-SEM, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *compensation*, *job satisfaction*, *employee retention*, dan *turnover intention*, maka peneliti dapat membuat simpulan akhir, sebagaimana dirincikan sebagai berikut.

- 1) *Compensation* dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap *employee retention* pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Hasil diterimanya hipotesis pertama (H1) dapat dibuktikan dengan perolehan nilai *t-value* yang lebih besar dari *t-critical value (one-tailed)* 1.65 yaitu 3.566 ( $3.566 > 1.65$ ), kemudian perolehan *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ), serta nilai *original sample* 0.323 (positif) yang membuktikan adanya pengaruh positif pada variabel *compensation* dengan *employee retention*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa tingginya *compensation*, maka *employee retention* juga akan meningkat.
- 2) *Compensation* dinyatakan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Hasil diterimanya hipotesis kedua (H2) dapat dibuktikan dengan perolehan *t-value* yang lebih besar dari *t-critical value (one-tailed)* 1.65 yaitu 2.684 ( $2.684 > 1.65$ ), kemudian perolehan *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.004 ( $0.004 < 0.05$ ), serta nilai *original sample* -0.437 (negatif) yang dapat membuktikan adanya pengaruh negatif pada variabel *compensation* dengan *turnover intention*. Dari hasil tersebut memiliki arti bahwa, semakin tinggi tingkat *compensation*, maka semakin menurun *turnover intention*.
- 3) *Compensation* dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Hasil diterimanya hipotesis ketiga (H3) dapat dijelaskan dengan perolehan *t-value* yang mencapai nilai lebih besar dari *t-critical value (one-tailed)* 1.65 yaitu

17.936 ( $17.936 > 1.65$ ), kemudian perolehan *p-value* yang memiliki hasil lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ), serta memiliki nilai *original sample* 0.837 (positif) yang dapat membuktikan bahwa pengaruh yang dimiliki *compensation* dengan *job satisfaction* merupakan pengaruh positif. Mengacu pada hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa tingginya tingkat *compensation*, maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction*

- 4) *Job satisfaction* dinyatakan memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee retention* pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Hasil diterimanya hipotesis keempat (H4) dapat didukung dengan hasil analisis yang memperoleh *t-value* 6.163, dimana telah melebihi syarat minimum *t-critical value (one-tailed)* yaitu 1.65 ( $6.163 > 1.65$ ), kemudian perolehan *p-value* sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari syarat maksimum *p-value* yaitu 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), serta memiliki nilai *original sample* 0.565 (positif) yang dapat membuktikan bahwa pengaruh yang dimiliki *job satisfaction* dengan *employee retention* merupakan pengaruh positif. Mengacu pada hasil hipotesis, memiliki arti jika tingkat *job satisfaction* tinggi, maka akan berpengaruh terhadap tingkat *employee retention* yang tinggi pula.
- 5) *Job satisfaction* dinyatakan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Hasil diterimanya hipotesis kelima (H5) dapat dibuktikan dengan perolehan *t-value* yang lebih besar dari *t-critical value (one-tailed)* 1.65 yaitu 2.251 ( $2.251 > 1.65$ ), kemudian perolehan *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.012 ( $0.012 < 0.05$ ), serta nilai *original sample* -0.362 (negatif) yang dapat membuktikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* merupakan pengaruh negatif. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat *job satisfaction*, maka tingkat *turnover intention* akan menurun.
- 6) *Job satisfaction* terbukti memediasi pengaruh *compensation* terhadap *employee retention* secara positif pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Hasil diterimanya hipotesis keenam (H6) dapat dijelaskan dengan hasil perhitungan *t-value* yang lebih besar dari *t-critical value (one-tailed)*

1.65 yaitu 5.770 ( $5.770 > 1.65$ ), kemudian perhitungan *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ), serta nilai *original sample* menunjukkan angka 0.473 (positif) yang dapat membuktikan bahwa pengaruh mediasi yang diberikan oleh *job satisfaction* antara *compensation* dengan *employee retention* merupakan pengaruh yang positif. Selain itu, pengaruh mediasi yang diberikan oleh *job satisfaction* dapat memperkuat pengaruh *compensation* dengan *employee retention* dibandingkan melalui pengaruh langsung. Hal ini dibuktikan dengan hasil *original sample* mediasi (0.437) yang lebih besar dengan *original sample* pengaruh langsung (0.323). Mengacu pada hasil analisis penelitian, mendapat temuan bahwa semakin tinggi tingkat *compensation*, akan mempengaruhi tingginya *job satisfaction*, yang kemudian tingkat *employee retention* juga akan meningkat.

- 7) *Job satisfaction* terbukti memediasi pengaruh *compensation* terhadap *turnover intention* secara negatif pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Hasil diterimanya hipotesis ketujuh (H7) dapat dijelaskan dengan hasil perhitungan *t-value* yang lebih besar dari minimum *t-critical value* (*one-tailed*) 1.65 yaitu 2.125 ( $2.125 > 1.65$ ), kemudian perhitungan *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.017 ( $0.017 < 0.05$ ), serta nilai *original sample* yang menunjukkan angka -0.290 (negatif) dimana dapat membuktikan bahwa pengaruh mediasi yang diberikan oleh *job satisfaction* antara *compensation* dengan *turnover intention* merupakan pengaruh yang negatif. Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *compensation*, maka akan semakin tinggi pula *job satisfaction*, sehingga akan mempengaruhi menurunnya tingkat *turnover intention*.

## 5.2 Limitasi Penelitian

Limitasi dalam penelitian ini terletak pada tidak adanya spesifikasi atau secara spesifik tidak mengacu terhadap suatu industri pekerjaan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa peneliti tidak membuat penelitian yang

secara spesifik merujuk kepada suatu industri pekerjaan tertentu, melainkan penelitian ini dibuat secara umum terhadap seluruh industri pekerjaan yang ada. Hal ini mengakibatkan kurang spesifiknya implikasi manjerial dan saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan terkait dengan bagaimana pengaruh variabel *compensation*, *job satisfaction*, *employee retention*, dan *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Implikasi manajerial dan saran yang dituliskan oleh peneliti merujuk kepada perusahaan secara umum, namun dapat disesuaikan dengan standar dan kemampuan masing-masing perusahaan dalam setiap industri pekerjaan tertentu.

### **5.3 Saran**

Setelah peneliti melakukan analisis penelitian, kemudian telah mendapatkan hasil dari penelitian tersebut, yang kemudian telah diambil kesimpulannya, maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan bagi organisasi dan peneliti selanjutnya.

#### **5.3.1 Saran bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian beserta kesimpulannya, peneliti dapat memberikan saran bagi perusahaan. Dengan adanya saran, peneliti berharap perusahaan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pemberdayaan bagi Generasi Z di DKI Jakarta yang berfokus dalam hal *compensation*, *job satisfaction*, *employee retention*, dan *turnover intention*. Saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut.

- 1) Peneliti menyarankan bagi perusahaan secara umum untuk dapat memberikan perhitungan gaji yang sesuai atau diatas rata-rata gaji dalam industri pekerjaan yang sama, serta sesuai pula dengan gaji rata-rata di suatu daerah tertentu. Hal tersebut dilakukan agar gaji yang diterima karyawan dapat sesuai dengan gaji pada perusahaan lain dengan industri yang sama.
- 2) Melalui penelitian ini, peneliti menyarankan perusahaan secara umum untuk memberikan gaji yang adil bagi karyawannya di dalam satu perusahaan yang sama dengan jabatan yang sama pula, sesuai dengan

keterampilan serta pengalaman masing-masing individu karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan gaji yang adil sesuai dengan pertimbangan *workload* masing-masing karyawan.

- 3) Bagi perusahaan, secara umum peneliti merekomendasikan untuk memberikan serta meningkatkan program kompensasi yang tepat untuk karyawannya. Setidaknya, perusahaan tetap memberikan kompensasi berdasarkan standar peraturan pemerintah Indonesia. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan dapat memberikan kompensasi berupa gaji yang adil, asuransi kesehatan, tunjangan masa depan, serta insentif tambahan. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk perusahaan dengan memberikan kompensasi non-finansial, seperti *recognition*, penghargaan kinerja, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan agar perusahaan secara umum dapat menyediakan atau memberikan program *learning and development* untuk setiap karyawan sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Program *learning and development* yang dapat diberikan seperti *training*, *coaching*, serta *mentoring*. Program *learning and development* ini merupakan salah satu bentuk pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang mereka miliki. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat mencapai potensi terbaik mereka, sehingga karyawan tersebut dapat terus memenuhi kebutuhan perusahaan secara berkelanjutan.

### 5.3.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah ditarik kesimpulan akhir, maka peneliti akan menyampaikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya ketika ingin melaksanakan penelitian, antara lain sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti berikutnya, disarankan peneliti dapat memperluas objek penelitian serta wilayah geografisnya. Dimana tidak hanya melakukan penelitian pada penduduk Generasi Z DKI Jakarta dan sedang bekerja di

DKI Jakarta saja, namun peneliti dapat juga melakukan penelitian pada generasi atau instansi lainnya di wilayah yang berbeda.

- 2) Untuk penelitian berikutnya, peneliti menyarankan untuk melaksanakan penelitian yang lebih spesifik yang mengacu kepada suatu industri pekerjaan tertentu, sehingga fenomena yang terjadi beserta dengan solusinya dapat diidentifikasi secara lebih akurat, serta pengambilan keputusan terkait dengan implikasi manajerial dan saran dapat diberikan sesuai dengan keadaan industri pekerjaan tersebut.
- 3) Dalam penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan bahwa peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lainnya selain *compensation* yang dapat mempengaruhi variabel *job satisfaction*, seperti variabel *leadership style* dan *work environment* karena hal-hal yang dapat mempengaruhi *compensation* tidak hanya *job satisfaction* saja, tetapi terdapat faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi tingkat *job satisfaction* karyawan. Hal tersebut juga bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dalam mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*.

