

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan Generasi Z di perusahaan startup dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: studi kasus perusahaan startup di Jakarta. Adapun dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, salah satunya adalah keterbatasan responden yang hanya berasal dari satu daerah, yaitu Jakarta, sehingga hasil penelitian ini belum bisa mewakili kondisi perusahaan startup di daerah lain di Indonesia secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa temuan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini.

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Berdasarkan dengan hasil test dengan nilai T-Value sebesar 8,258 telah memenuhi syarat minimum yaitu  $\geq 1,64$ , begitu pula dengan p-value sebesar 0,000 yang memenuhi kriteria  $\leq 0,05$ . Selain itu, nilai Original Sample ( $\beta$ ) sebesar 0,611 juga menunjukkan adanya korelasi positif karena memenuhi kriteria  $\beta \geq 0$ . Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dengan hasil test dengan nilai T-Value sebesar 11,576 telah memenuhi syarat minimum yaitu  $\geq 1,64$ , begitu pula dengan p-value sebesar 0,000 yang memenuhi kriteria  $\leq 0,05$ . Selain itu, nilai Original Sample ( $\beta$ ) sebesar 0,670 juga menunjukkan adanya korelasi positif karena memenuhi kriteria  $\beta \geq 0$ . Dapat disimpulkan

bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semakin besar kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Berdasarkan dengan hasil test nilai T-Value sebesar 2,955 telah memenuhi syarat minimum yaitu  $\geq 1,64$ , begitu pula dengan p-value sebesar 0,003 yang memenuhi kriteria  $\leq 0,05$ . Selain itu, nilai Original Sample ( $\beta$ ) sebesar 0,242 juga menunjukkan adanya korelasi positif karena memenuhi kriteria  $\beta \geq 0$ . Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan retensi karyawan dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.
4. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. T-Value sebesar 2,993 telah memenuhi syarat minimum yaitu  $\geq 1,64$ , begitu pula dengan p-value sebesar 0,003 yang memenuhi kriteria  $\leq 0,05$ . Selain itu, nilai Original Sample ( $\beta$ ) sebesar 0,162 juga menunjukkan adanya korelasi positif karena memenuhi kriteria  $\beta \geq 0$ . Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang besar tidak hanya berdampak langsung pada keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.
5. Hipotesis dengan variabel *direct effect* menunjukkan bahwa nilai Original Sample ( $\beta$ ) kompensasi terhadap retensi karyawan sebesar 0,611, kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,670, sedangkan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan sebesar 0,242. Sementara itu, pada variabel *indirect effect*, kompensasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai

variabel mediasi dengan nilai Original Sample ( $\beta$ ) sebesar 0,162. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi secara langsung terhadap retensi karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z pada perusahaan startup lebih mengutamakan kompensasi yang mereka terima secara langsung dibandingkan dengan kepuasan kerja semata dalam memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Bagi Perusahaan**

1. Berdasarkan dengan hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi terhadap retensi karyawan. Sehingga hal ini bisa menjadi pengingat untuk perusahaan untuk memberikan kompensasi yang setimpal dengan kinerja karyawan agar karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama.
2. Berdasarkan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini perusahaan harus memahami bahwa salah satu faktor dari karyawan merasa puas dengan pekerjaannya adalah dengan memberikan kompensasi yang besar. Kompensasi yang besar akan membuat karyawan merasa puas, sehingga membuat karyawan merasa dihargai secara layak di perusahaan.
3. Dengan perusahaan yang didominasi oleh Generasi Z, perusahaan harus bisa memanfaatkan peluang tersebut. Karena Generasi Z memiliki karakteristik yang sesuai dengan perusahaan startup. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan Generasi Z adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka. Dengan begitu pastinya mereka akan jauh lebih loyal dengan perusahaan.

4. Selain kompensasi finansial, perusahaan juga disarankan untuk menerapkan strategi non-finansial yang sesuai dengan preferensi Generasi Z guna meningkatkan retensi dan kepuasan kerja. Beberapa strategi tersebut antara lain: pemberlakuan jam kerja fleksibel untuk mendukung work-life balance, pemberian akses pelatihan atau pengembangan keterampilan secara rutin, serta cuti tambahan atau program well-being sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Strategi ini dapat meningkatkan kepuasan emosional karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta menurunkan potensi turnover.

#### **5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan dengan hasil dari keseluruhan penelitian ini, berikut merupakan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yang dapat dipertimbangkan:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan cakupan wilayah yang lebih luas. Karena penelitian ini terbatas hanya pada wilayah Jakarta. Peneliti berharap bahwa penelitian selanjutnya mencakup wilayah yang lain agar mendapatkan temuan-temuan yang lebih bervariasi dari penelitian yang sudah ada.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperkaya variabel penelitian, di luar kompensasi. Misalnya, dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau peluang pengembangan karier yang juga berpotensi memengaruhi retensi karyawan. Dengan memperluas cakupan variabel, hasil penelitian di masa depan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk bertahan di perusahaan startup.