

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh tiga variabel penting komitmen afektif, kepuasan kerja, dan perceived organizational support (POS) terhadap retensi karyawan di sektor konstruksi, khususnya pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia. Berdasarkan analisis data kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square Structural Equation Modeling (SEM-PLS) terhadap 300 responden, ditemukan bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu retensi karyawan.

1. Komitmen Afektif : Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.
2. Kepuasan Kerja : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.
3. Perceived Organizational Support : Perceived Organizational Support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.

5.2 Saran Penelitian

1. Saran Praktis bagi Praktisi dan Manajemen Perusahaan

Berdasarkan temuan bahwa seluruh variabel komitmen afektif, kepuasan kerja, dan perceived organizational support (POS) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, maka PT. Hamasah Konstruksi Indonesia disarankan untuk:

- a. Meningkatkan Komitmen Afektif Karyawan seperti Terapkan pendekatan manajemen yang humanis dan personal, seperti pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, penguatan identitas budaya perusahaan, serta program

internalisasi visi dan nilai organisasi, Dorong rasa memiliki terhadap organisasi dengan membuat program penghargaan jangka panjang seperti *employee of the year* berbasis kontribusi emosional dan dedikasi.

b. Mengembangkan Kepuasan Kerja Secara Holistik seperti Evaluasi ulang sistem kompensasi dan jenjang promosi untuk memastikan keadilan dan transparansi, mengingat aspek “promosi” dan “kompensasi” menunjukkan pengaruh penting berdasarkan data kuesioner, Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, dengan membangun hubungan kerja harmonis antar rekan kerja dan atasan melalui pelatihan interpersonal serta forum komunikasi dua arah.

c. Memperkuat Persepsi Dukungan Organisasi (POS) seperti Tunjukkan kepedulian organisasi secara nyata terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk dukungan pada saat krisis pribadi, fleksibilitas kerja, serta layanan konseling atau dukungan psikologis, Bangun sistem apresiasi karyawan berbasis kontribusi nyata, termasuk pengakuan publik, testimoni dari manajer, serta pemberian insentif berbasis nilai kontribusi non-material.

2. Saran untuk Akademisi

A. Studi komparatif perlu dilakukan untuk membandingkan pengaruh ketiga variabel ini di berbagai jenis industri, termasuk manufaktur, keuangan, dan sektor teknologi, agar dapat memahami konteks sektoral terhadap retensi.

B. Perluasan kerangka teori dengan memasukkan variabel moderasi seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi dapat memperkaya pemahaman hubungan sebab-akibat antara variabel psikologis dan perilaku retensi.

3. Bagi Penelitian Mendatang

Perluasan Sampel Penelitian ini hanya melibatkan responden dari satu perusahaan (PT. Hamasah Konstruksi Indonesia). Untuk meningkatkan generalisasi temuan, studi lanjutan perlu mencakup lebih banyak perusahaan konstruksi dengan latar belakang proyek dan budaya organisasi yang berbeda. Dan disarankan untuk menambahkan variabel tambahan lainnya seperti variabel Kepemimpinan, pengembangan karier mungkin berpengaruh terhadap retensi karyawan.