

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Retensi karyawan sebagai variabel dependen terdiri dari 2 dimensi yaitu persepsi terhadap pembayaran dan keterlibatan kerja yang dimana secara keseluruhan variabel retensi karyawan memiliki rata-rata akhir termasuk dalam kategori sangat tinggi. Variabel lingkungan kerja suportif sebagai variabel independen terdiri dari 4 dimensi yaitu dukungan organisasi, hubungan dengan *supervisor*, iklim yang dirasakan, serta interaksi kelompok sebaya yang dimana secara keseluruhan variabel lingkungan kerja suportif memiliki rata-rata akhir termasuk dalam kategori suportif. Komitmen organisasional sebagai variabel mediasi terdiri dari 3 dimensi yaitu keyakinan pada nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha keras untuk organisasi, dan keinginan untuk menetap dalam organisasi yang dimana secara keseluruhan variabel komitmen organisasional memiliki rata-rata akhir termasuk dalam kategori berkomitmen.
2. Lingkungan kerja suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Jambi yang berarti variabel lingkungan kerja suportif memiliki pengaruh dalam meningkatkan retensi karyawan. Hal tersebut dikarenakan lingkungan dimana karyawan bekerja mendukung mereka dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan cenderung memilih untuk menetap.
3. Lingkungan kerja suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Rumah Sakit Bhayangkara Jambi yang berarti variabel lingkungan kerja suportif memiliki pengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasional. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa lingkungannya mendukung mereka dalam

bekerja sehingga menimbulkan rasa keterikatan dan komitmen dengan instansi.

4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Jambi yang berarti variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh dalam meningkatkan retensi karyawan. Hal tersebut dikarenakan tingginya rasa keterikatan karyawan dengan instansi maka karyawan memiliki kecenderungan untuk menetap, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan.
5. Lingkungan kerja suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan melalui komitmen organisasional pada Rumah Sakit Bhayangkara Jambi yang berarti variabel komitmen organisasional mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja suportif dengan retensi karyawan. Adanya lingkungan kerja suportif pada suatu instansi berdampak pada rasa komitmen yang dimiliki seorang karyawan, yang pada akhirnya mampu memengaruhi retensi karyawan pada instansi tersebut.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada variabel retensi karyawan disarankan untuk Rumah Sakit Bhayangkara Jambi agar melakukan evaluasi terkait sistem penghargaan yang diberikan untuk karyawan. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa penghargaan tersebut telah tepat sasaran, adil, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Sistem tersebut harus dirancang dengan baik karena penghargaan yang tepat akan memotivasi karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara maksimal.
2. Pada variabel lingkungan kerja suportif disarankan untuk Rumah Sakit Bhayangkara Jambi memfasilitasi kegiatan yang dapat meningkatkan bonding antar karyawan. Kegiatan ini bertujuan untuk mempererat

hubungan antar karyawan dan meningkatkan kekompakan baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan.

3. Pada variabel komitmen organisasional disarankan kepada Rumah Sakit Bhayangkara Jambi untuk lebih memahami kebutuhan dan harapan setiap karyawan, terutama terkait kebijakan yang diterapkan. Pemahaman ini penting agar kebijakan yang diterapkan sesuai dengan aspirasi serta kebutuhan karyawan, sehingga mereka akan merasa dihargai, nyaman, dan enggan meninggalkan instansi.
4. Diharapkan bagi penelitian berikutnya agar dapat dikembangkan dengan memasukkan variabel lain mengingat penelitian ini hanya terbatas pada variabel lingkungan kerja suportif, retensi karyawan, dan komitmen organisasional.