

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada uraian bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap retensi karyawan Auto 2000 Madiun didapatkan hasil :
  - a. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap retensi karyawan Auto 2000 Madiun.
  - b. OCB (*organizational citizenship behavior*) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap retensi karyawan Auto 2000 Madiun.
2. Variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari kepuasan kerja dan OCB (*organizational citizenship behavior*) mempengaruhi sebesar 82,0% terhadap retensi karyawan Auto 2000 Madiun, sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

#### B. Implikasi Manajerial

Beberapa implikasi manajerial berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan diuraikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yang terdiri dari aspek kerja yang secara mental

menantang, penghargaan yang sesuai kontribusi, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung dapat meningkatkan atau menurunkan retensi karyawan. Artinya saat aspek-aspek dari kepuasan kerja dalam tingkat rendah dapat berdampak pada menurunnya retensi karyawan, dan sebaliknya pada saat aspek-aspek kepuasan kerja tersebut tinggi (meningkat) maka dapat meningkatkan retensi karyawan.

2. OCB (*organizational citizenship behavior*) berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Aspek OCB (*organizational citizenship behavior*) yang terdiri dari *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy* dan *Civic virtue* dapat meningkatkan atau menurunkan retensi karyawan. Artinya saat aspek-aspek dari OCB (*organizational citizenship behavior*) dalam tingkat rendah dapat berdampak pada menurunnya retensi karyawan, dan sebaliknya pada saat aspek-aspek OCB (*organizational citizenship behavior*) tersebut tinggi (meningkat) maka dapat meningkatkan retensi karyawan.

### **C. Keterbatasan**

1. Kajian teori sumber primer untuk variabel-variabel yang diteliti belum optimal.
2. Objek penelitian hanya satu perusahaan dengan jumlah responden 50 karyawan.

### **D. Saran dan Keterbatasan Penelitian**

#### **1. Bagi Pengelola perusahaan**

- a) Agar penerapan kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik maka pada indikator pekerjaan itu sendiri, perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang bersifat menantang untuk menunjukkan

kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan mereka. Pada indikator gaji, perusahaan harus menilai kinerja karyawan secara adil dan objektif agar seimbang dengan balas jasa yang mereka terima. Pada indikator rekan kerja, perusahaan dapat mengadakan acara bersama untuk para karyawan agar dapat membina hubungan yang baik diantara para karyawan. Untuk indikator program pengembangan SDM, perusahaan harus memberikan pelatihan atau *training* bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan secara personal.

- b) Agar upaya peningkatan retensi karyawan dapat berjalan dengan baik maka pada indikator komponen organisasional, perusahaan dapat memperbaiki sistem manajemen dan kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada indikator penghargaan, perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawan yang telah bekerja lama pada perusahaan dengan memberikan tunjangan spesial. Pada indikator rancangan tugas dan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan pembagian tugas yang jelas sehingga para karyawan memiliki tanggung jawab yang jelas, perusahaan juga perlu melengkapi peralatan dan teknologi yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Pada indikator hubungan karyawan, perusahaan dapat mengadakan acara bersama

untuk membina hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a) Penambahan literatur primer baik pustaka maupun artikel hasil penelitian agar dapat mengembangkan wawasan teori atas variabel yang dikaji dan pengembangan instrumen riset (kuesioner) yang lebih baik lagi.
- b) Objek penelitian dapat diperluas pada perusahaan sejenis agar hasil riset dapat digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditresna, Kadek Arya Reta dan Ni Wayan Mujiati. 2018. “*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan*” E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7 No. 11.
- Ali Muhson. (2009). *Aplikasi Komputer*. Diklat: Universitas Negeri Yogyakarta
- Andi. 2018. *Pengaruh Employer Attractiveness terhadap Retensi Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Madiun*. Skripsi program stars-1 fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Katolik Widyanmandala Madiun (tidak dipublikasikan).
- Arikunto, Suharsimi. (2005). “*Manajemen Penelitian*”. Jakarta: RinekaCipta.
- Chahal, Hardeep & Shivani Mehta. 2010. “*Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behavior (OCB) : a Conceptual Framework in Reference to Health Care Sector*”. *Jurnal of Services Research*. Vol. 10 No. 2.
- Diana, Ilfi Nur. 2012. “*Organizational Citizenship Behavior dalam Islam*” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Jilid 1. No. 2.
- Ghozali, Imam. 2016. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*”. 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kusumajati, Dian Anggraini. 2014. “*Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada Perusahaan*” *Humaniora*. Vol. 5 No. 1.
- Luthans, Fred. 2006. “*Perilaku Organisasi*”. Edisi Sepuluh. PT. Andi : Yogyakarta.
- Mittal, Ella dan Navneet Kaur. 2018. “*Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Employee Retention in Banking Sector*” *International Journal for Research in Engineering Application*. Vol. 31, Issue. 10.
- Pohan, AH. 2010. “*A Smart Leader, Rahasia di Balik Kesuksesan CEO dan Manajer Hebat*”. Pustaka Grhatama. Yogyakarta.
- Ripaldi, Alpen. 2017. “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Setres Kerja dan Retensi Karyawan di pt Multi Auto Intrawahana Pekanbaru*” *Jom Fekon*. Vol. 4 No. 1.
- Robbins, Stephen P. 2006.” *Prilaku Organisasi*”. Edisi 10. Jakarta: Pt Indeks

- Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge. 2009. "*Perilaku Organisasi*". Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta
- Stefhani, Laksmi Sito dan Dwi Irvianti. 2014. "*Analaisis Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Retensi Karyawan*" Binus Business Review. Vol. 5 No. 1.
- Sugiyono. 2013. "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". CV Andi Offset : Yogyakarta
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. jakarta: PT Raja Grafindo Persada.