

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan perusahaan seperti kualitas peralatan yang tersedia memadai untuk menyelesaikan pekerjaan, tata letak tempat kerja yang mendukung aktivitas dalam penyelesaian tugas sangat mendukung karyawan dalam bekerja dan mereka mau bertahan di perusahaan. Suasana lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan seperti adanya interaksi antar sesama karyawan membuat karyawan nyaman sehingga terjalin koordinasi yang efektif di antara berbagai unit kerja yang ada di perusahaan. Hasil ini mendukung hipotesis 1.
2. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan juga perusahaan menyediakan pelatihan yang memadai agar karyawan mampu beradaptasi dengan cepat dan dapat melakukan pekerjaan secara efektif terhadap pekerjaan yang diberikan. Setelah diberikan pelatihan,

hasilnya tidak sesuai dengan standard yang dimiliki perusahaan. Sehingga perusahaan memberikan pilihan terhadap karyawan, mengulang lagi atau tersisihkan dari perusahaan. Hal ini yang membuat karyawan menjadi tidak terikat apabila skill karyawan tersebut tidak konsisten terhadap standard perusahaan. Hal ini tidak mendukung hipotesis 2.

3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan mampu memberikan banyak usaha agar perusahaan sukses dan karyawan merasa bangga bahwa karyawan tersebut menjadi salah satu bagian dari perusahaan. Sehingga karyawan merasa terikat dalam perusahaan dan dampak terhadap retensi semakin kecil. Hasil ini mendukung hipotesis 3.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dari 140 responden, 10 responden tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan peneliti yang menyebabkan peneliti hanya memiliki 130 responden. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan peneliti lain tertarik dengan topik yang sejenis dan responden yang dituju berprofesi atau pekerjaan lain selain karyawan bank. Sehingga dapat mengetahui apakah penelitian tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih luas lagi dan dapat dijadikan pembanding terhadap penelitian saat

ini. Peneliti tidak menguji hubungan mediasi dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti lain yang tertarik dengan topik sejenis dapat menambah hubungan mediasi antara lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan dan komitmen organisasional terhadap retensi.

5.2.2 Saran Praktisi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan rekomendasi berupa saran-saran bagi karyawan dan bagi perusahaan.

Nilai rata-rata jawaban responden terendah pada variabel lingkungan kerja “Tata letak di tempat kerja saya mendukung aktivitas kerja, mempercepat penyelesaian tugas dan mendorong interaksi antar karyawan”. Perusahaan dapat memperhatikan tata letak tempat kerja agar dapat mendukung aktivitas kerja, sehingga karyawan dapat mempercepat penyelesaian tugas secara efisien dan dapat memberikan kemudahan untuk saling berinteraksi antara karyawan.

Nilai rata-rata jawaban responden terendah pada variabel pelatihan dan pengembangan “Perusahaan memberikan pelatihan kepada saya secara teratur”. Perusahaan dapat membuat jadwal pelatihan dengan rentan waktu minimal tiga bulan sampai enam bulan sebagai kegiatan wajib yang harus dilakukan. Program pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan secara *indoor* ataupun *outdoor* agar dapat memberikan pengalaman yang bervariasi.

Nilai rata-rata jawaban responden terendah pada variabel komitmen organisasional “Bagi saya, perusahaan ini adalah yang terbaik dari semua kemungkinan perusahaan tempat bekerja”. Perusahaan dapat memberikan apresiasi terhadap karyawan yang loyal terhadap perusahaan karena mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dan memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan agar sukses. Sehingga karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, Atif,. Rehman, Kashif, Rehman, Ijaz. (2011). Impact of organizational commitment on job satisfaction and employee retention in pharmaceutical industry. *African Journal of Business Managament*, 5(17), 7316-7324.
- Cao, Zhoutgo., Jinxi Chen, Yixiao Song. (2013). Does total reward reduce the core employees turnover intention. *International Journal of Business and Management*, 8(20), 62-75.
- Ghosh, Piyali & Satyawadi Rachita. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288-312.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haider, Maqsood & Amran Rasli. (2015). The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the Telecom Sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(Special Issue), 63-69.
- Heneman, R. (2007). *Implementing Total Reward Strategies*. Society for Human Resource Management Press. USA.
- Hollingworth, David & Valentine Sean. (2014). Corporate social responsibility, continuous process improvement orientation, organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 31(6), 629-651.
- Indralvin. (2013, November 5). Diambil kembali dari Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja: <http://indralvin.blogspot.co.id/2013/11/hubungan-insentif-dengankinerja.html> (diakses 10 Maret 2018 18.40).
- Johnson, M. (2000). *Winning the People War, Talent and the Battle for Human Capital*. Copyright Licensing Agency, London.

- Kaur, Gagandeep. (2014). Perception of bank employees towards working environment of selected indian universal bank. *Internasional Journal of Bank Marketing*, 33(1), 58-77.
- Kumar, Ramesh. (2012). An Effectiveness of Human Resource Management Practices on Employee Retention in Institute of Higher learning: - A Regression Analysis. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 3(2).
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Kwenin, Daisy Ofosuhene. (2013). Relationship Between Work Environment, Career Development Opportunities And Employee Retention In Vodafane Ghana Limited. *Journal Of Human Resource Management*, 1(4), 1-9.
- Msengeti, David Mwakidimi & Obwogi, Joseph. (2015). Effects of Pay and Work Environment on Employee Retention : A Study of Hotel Industry in Mombasa Country. *International Journal of Scientific and Reseach Publications*, 5(4).
- Nazir, Moh.(2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, Luh Putu.Y.A & Anak Agung A.S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1478-1506.
- Puspitawati, Ni Made. D., Riana, I Gede. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8 (1).
- Rahmawanti, P. N & Bambang Swasto. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2).

- Ramakrishna, G. Kamleshwari, Kumar, M. Girdhar, Krishnudu CH. (2012). Effectiveness of Training and Development Programmes- A Case Study of Canara Bank Employees in Kurnool District. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 150-162.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16 ed.). (R.S. Sirait, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Samuel, Michael O & Crispen Chipunza. (2009). Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. *African Journal of Business Management*. 3(8), 410-415.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.
- Sejjaka, K. Samuel & Kaawaase K. Twaha. (2014). Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134-157.
- Srimannarayana, M. (2011). Measuring Training and Development. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1), 117-125.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-20. Bandung: Alfabeta.
- Sutherland, M.M. (2004). *Factors affecting the retention of Knowledge Workers*. (PhD Dissertation). Faculty of Economics and Management Sciences, University of Johannesburg.
- Walizer, M. H., & Wienir, P. L. (1993). *Metode dan Analisis Penelitian : Mencari Hubungan*. Jakarta: Erlangga.

- Wells, M. & Thelen, L. (2002). What does your workplace say about you? The Influence of personality status and workplace on personalization. *Journal of Environmental and Behaviour Sciences*, 34(3), 300-321.
- Winterton, Jonathan. (2011). A conceptual model of Labour Turnover and Retention. *Human Resource Development International*. 7(3), 371-390.
- Yusuf, Moh. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Padang: Prenadamedia Group.