

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

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

1. Pelatihan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Pelatihan yang diberikan lebih dan teratur tidak akan mempengaruhi karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Pemberdayaan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pemberdayaan karyawan menunjukkan bahwa karyawan tidak akan bertahan di dalam perusahaan. Adanya pemberdayaan tidak akan mempengaruhi variabel dari penilaian dan kompensasi karyawan.
3. Penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya penilaian, karyawan merasa diperhatikan, dipercaya untuk diberikan tanggung jawab lebih, sehingga karyawan akan bertahan di dalam perusahaan.
4. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya kompensasi yang lebih tinggi maka karyawan akan tetap bertahan. Kompensasi yang lebih tinggi diberikan perusahaan agar para karyawannya tidak berpindah ke perusahaan sejenis.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Teoritis**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti hanya mendapatkan 100 data responden, sehingga saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti melibatkan lebih banyak responden agar dapat memperoleh data yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, agar mencari variabel baru seperti kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas lagi.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran.

- a. Pada variabel pelatihan karyawan, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Saya dikirim untuk memperluas kualifikasi program dalam level yang lebih tinggi”. Pada waktu melakukan pelatihan harus dipastikan semua karyawan yang baru bergabung dan sudah bergabung selalu mendapatkan pelatihan dalam level yang lebih tinggi dari tugas yang biasanya dikerjakan.
- b. Pada variabel pemberdayaan karyawan, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Saya mengambil tindakan yang tepat tanpa harus menunggu persetujuan dari atasan”. Ketika karyawan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan, atasan sebaiknya melihat dan menilai terlebih dahulu apakah tindakan yang dilakukan karyawan tersebut tepat atau tidak. Jika tidak sesuai dengan SOP perusahaan maka barulah atasan terlibat dalam menyelesaikan masalah.

- c. Pada variabel penilaian kinerja, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Saya merasa puas dengan sistem penilaian yang ada sekarang”. Pada waktu melakukan penilaian seharusnya perusahaan tranparan dalam memberikan penilaian dengan menyesuaikan kriteria sesuai kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- d. Pada variabel kompensasi karyawan, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Saya mendapatkan pendapatan lebih banyak dari pada rekan kerja dengan pekerjaan yang sama”. Pada saat karyawan menerima kompensasi harus dipastikan bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai berdasarkan karakteristik jenis pekerjaan, jangan sampai berada di atas maupun di bawah rata-rata kompensasi yang diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., & Uddin, M. N. (2012). Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*, 6(2), 95-102.
- Ambarwati, S. D. (2005). Managing Productive Performance Appraisal: Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan yang Bebas KKN. *EDISI KHUSUS JSB ON HUMAN RESOURCE*, 55-73.
- Amiruddin. (2016). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Parama Ilmu.
- Anis, A., Rehman, K. U., Khan, M. A., & Humayoun, A. A. (2011). Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Retention in Pharmaceutical Industry. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7316-7324.
- Astuti, D. P. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199-217.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 6(2), 56-68.
- Bangun, W. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(1), 12-27.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, W. S., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pemberdayaan karyawan dan Inovasi

Organisasi pada Mozarella Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Ubud*, 4(6), 1591-1609.

Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hong, E. N., Hao, L. Z., Kumar, R., Ramendran, C., & Kadiresan. (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), 60-78.

Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1-8.

Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 1(3), 747-755.

Mangkunegara, & Prabu, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.

Maratina, M., & Hasibuan, M. I. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji. *Jurnal Ecobisma*, 3(2), 36-47.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Mudayen, Y. (2010). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan dan Pengalaman terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Penelitian*, 13(2).

Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.

Naeem, H., & Saif, M. I. (2010). Employee empowerment and customer satisfaction: Empirical evidence from the banking sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 4(10), 2028-2031.

- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal EKSOS*, 8(2), 114-119.
- Ripaldi, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Stres Kerja dan Retensi Karyawan di PT Multi Auto Intrawan Pekanbaru. *Jom FEKON*, 4(1), 518-532.
- Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. *African Journal of Business Management*, 3(8), 410-415.
- Sedarmayanti, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Oegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama: Bandung.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi* (1 ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stewart, A. M. (1998). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *AKMENIKA UPY*, 8, 20-47.
- Suparyadi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Publisher.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25-37.
- Suryono, B. (1999). Pendelegasian Wewenang Versus Pemberdayaan Karyawan dalam Persepektif Manajemen. *Ekuitas*, 3(4), 214-224.
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Kinerja. *1*(3), 247-262.
- Yazam, M., & Ahmid, K. B. (2011). The Mediating Effect of HRM Outcomes (Employee Retention) on the Relationship between HRM Practices and Organizational Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1).

Yusuf, M. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Padang: Prenadamedia Group.

Zairi, M. P., & Jarrar, Y. F. (2010). Employee Engagement - A UK Survey of Trends and Best Practices. *European Centre for Best Practice Management*.