

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

1. Dalam penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepedulian dari karyawan dan perusahaan terhadap perkembangan karir dari karyawan tersebut sehingga membuat retensi karyawan di perusahaan menjadi lebih baik lagi.
2. Dalam penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Fenomena tenaga penjualan di bidang asuransi dan perbankan lebih cenderung bersifat individual dan hanya mengurus pekerjaannya sendiri selain itu tenaga penjualan juga kurang memperhatikan lingkungan kerja karena tenaga penjualan lebih banyak berada di lapangan

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terdapat 18 responden tidak berkontribusi dengan benar dengan jumlah responden sebanyak 172 data, objek penelitian dirasa tidak begitu cocok dengan variabel retensi karyawan, sehingga saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti melibatkan lebih banyak responden agar dapat memperoleh data yang lebih baik dan

menggunakan objek yang dirasa sesuai dengan retensi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, agar mencari variabel baru seperti *kompensasi* dan *gaya kepemimpinan* 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 *pengembangan karir* nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Perusahaan memberikan saya tahapan karir yang jelas di perusahaan” dan “Perusahaan mengikut sertakan saya dalam berbagai kegiatan pelatihan yang menunjang kemajuan karir saya”. Pada waktu melakukan proses rekrutmen karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian antara calon karyawan lalu perusahaan memberikan penjelasan lebih kepada calon karyawan mengenai tahapan tahapan karir yang akan dilalu oleh calon karyawan perusahaan, tidak hanya menjelaskan mengenai jumlah nominal kompensasi dari keberhasilan penjualan saja. Perusahaan juga diharapkan lebih sering melakukan pelatihan dan melakukan pemeretaan pelatihan yakni pelatihan tersebut diwajibkan untuk seluruh karyawan di perusahaan. Program pelatihan mungkin bisa di buat bergantian untuk karyawan dengan di beri target setiap karyawan wajib mengikuti pelatihan paling sedikit 3 kali setahun dan sebagainya.

- b. Pada variabel *Lingkungan kerja*, nilai rata-rata jawaban responden yang tertinggi adalah indikator “Saya dapat melakukan kontak sosial dengan rekan kerja saya” sehubungan dengan hal perusahaan saat akan melakukan penempatan karyawan sebaiknya di berikan pelatihan untuk meningkatkan kekeluargaan missal 1.) Outbound untuk karyawan saling menghargai dan peduli dengan karyawan lain sehingga terjadi interaksi yang menguntungkan untuk perusahaan. 2) Memberikan target penjualan secara berkelompok sehingga terjadi komunikasi baik antar rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed. 2012. *Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank*. *Journal ASA University Review*.6(2).
- Ariana, I Wayan Tresna dan Riana, I Gede. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (1), pp: 121-136.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas trisakti.
- Bernardin, H. John, 2003, *Human Resources Management: An Experiential Approach*, 3th edition, Mc Graw Hill International Edition, New York.
- Cho, S., Johanson & Guchait, P. 2009. "Employee intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay". *International Journal of Hospitality Management*, 28 (3), pp: 374-381.
- DeStefano, Thomas J., Clark, Henry., Potter, Thomas. 2005. "The Relationship Between Work Environment Factors And Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals." *Journal of Rural Community Psycology*. 30 (1), pp: 18-24.
- Edwin. 2012. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings." pp: 1-31.
- Fatima. 2011. Does Employee Retention Affect Organizational Competence. *Industrial Engginering Letters*, 1(1), pp: 24-39.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 20. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hafanti, Oktina., Rahman Lubis dan Hafasnudi. 2015. "Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh." *Jurnal Manajemen Pasca Universitas Syiah Kuala*, 4 (1), h: 164-173.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, dan Rolph E. Anderson, 2014, *Multivariate Data Analysis*, Essex: Pearson Education Limited.
- Irshad, Muhammad. 2011. "Factors Affecting Employee Retention: Evidence From Literature Review". *Journal of Social Sciences*. 4 (1), pp: 84-102.

- Kaur, Gagandeep. "Perception of bank employees' towards working environment of selected Indian universal banks." *International Journal of Bank Marketing* 33.1 (2015): 58-77.
- Kwenin, Daisy. 2013. "Relationship Between Work Enviroment, Career Devepment Opportunities And Employee Retention In Vodafone Ghana Limited." *Journal of Human Resource Management*. 1(4), pp: 1-9
- Mak, Brenda L., and Hy Sockel. "A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention." *Information & management* 38.5 2001: 265-276.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA. Bandung
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human ReSumber Management*. Tenthedition. Jakarta: Salemba empat.
- Mathis, Robet L and John H Jackson. 2006. *Human Resource management*. Tenth edition. New York: Mcgraw-Hill / Irwin
- Muceke, Jane. 2012. "Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya." *International Journal of Business and Social Science*. 3(21), pp: 297-302
- Mudrajad, Kuncoro, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*", Jakarta: Erlangga
- Mubiana, Precious Bupe. *Career maturity, career knowledge, and self knowledge among psychology honours students: An exploratory study*. Diss. University of Pretoria, 2011.
- Msengeti, David Mwakidimi, and Joseph Obwogi. "Effects of Pay and Work Environment on Employee Retention: A Study of Hotel Industry in Mombasa County." 2015.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Paille dan Bourdeau. 2010. Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave and Citizenship at Organizational Level: A social exchange approach. *Intenational Journal of Organizational Analysis*. 18(1), pp: 41-58.
- Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. *Jurnal EKSOS*. 8(2), pp: 114-119
- Render Barry & Heizer Jay. 2001:239. *Prinsi - Prinsip Manajemen Operasi Edisi Jakarta* : salemba. Empat

- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta, 2008
- Rivai, Veithzal, 2008., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Ruby, Tirsia. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pabrik PT. Pradha Karya Perkasa*. Diss. Widya Mandala Catholic University Surabaya, 2017.
- Rusli, Muhammad. 2014. *Pengelolaan Statistik yang Menyenangkan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sari, Eka Ratna. 2014. "Analisis Kinerja Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Mojokerto Dengan Metode Balanced Scorecard Dalam Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan." *E-Journal UNESA*, 2 (2), h: 1-14.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sirathi Agung Ayu, dan Pratiwi Yunia Anggi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Bali" *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6. 3 2017.
- Sofyan, Diana. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal. 2(1), pp: 18-23
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti. 2011. *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan*. (8), pp: 20-47.
- Swambawa Putra, Ida Bagus Gede, and Agoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5.2 2016.
- Wahyudi, Bambang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung
- Wahyuni, Dwi., Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 8 (1), h: 1-10.
- Yurika. 2011. *Analisis Manajemen Karir, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Origa Mulia FRP*. Skripsi Binus University Jakarta, Indonesia.
- [http:// www.bca.co.id](http://www.bca.co.id) diakses pada tanggal 20 Januari 2018
- [http:// www.mandiri.co.id](http://www.mandiri.co.id) diakses pada tanggal 20 Januari 2018
- [http:// www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id) diakses pada tanggal 20 Januari 2018

[http:// www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) diakses pada tanggal 28 Agustus 2017