

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Subur Wangi Sentosa yang beralamat di Desa Temenggungan, RT 01/RW 03, Kecamatan Karas, Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT Subur Wangi Sentosa, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel pengembangan karir dapat meningkatkan retensi karyawan.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT Subur Wangi Sentosa, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan retensi karyawan.

5.2 Keterbatasan

1. Faktor yang dikaji pengaruhnya dalam penelitian ini hanya dua variabel bebas yaitu pengembangan karir dan lingkungan kerja dan nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 61,1 % yang menunjukkan bahwa terdapat 38,9% faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan diluar variabel yang dikaji.
2. Penelitian ini terbatas pada satu obyek penelitian (satu perusahaan) dengan jumlah sampel sebanyak 66 karyawan tetap.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT Subur Wangi Sentosa

- a) Agar penerapan pengembangan karir dapat dilaksanakan dengan baik maka dapat dilihat pada aspek pengembangan karir meliputi peningkatan capaian kerja, kesempatan berkembang, bimbingan formal, dan peningkatan kemampuan kerja. Aspek bimbingan formal dari atasan mendapatkan respon paling rendah dari respon lainnya, maka hal ini perlu menjadi perhatian lebih dari pengelola perusahaan agar dapat ditingkatkan. Misalnya melalui pemberian perhatian khusus dalam pengembangan karir dari pemimpin, kepedulian atasan dalam perencanaan dan pengembangan karir bawahan, atasan memberikan bimbingan formal untuk peningkatan ketrampilan bawahan dan memberikan saran-saran pada bawahan terkait proses mencapai karir yang lebih baik.
- b) Agar lingkungan kerja kondusif bagi pelaksanaan kerja para karyawan maka perusahaan dapat melihat aspek lingkungan kerja meliputi hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan atau pimpinan dan lingkungan kerja fisik, dan aspek yang mendapatkan respon terendah terletak pada hubungan dengan atasan atau pimpinan. Perusahaan dapat lebih fokus pada aspek lingkungan kerja yang mendapatkan respon terendah dari karyawan. Aspek hubungan dengan atasan dapat ditingkatkan melalui membangun hubungan yang baik dengan bawahan, atasan menciptakan suasana kerja yang kondusif, atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami dengan mudah, atasan mengkomunikasikan segala sesuai yang berhubungan dengan capaian tugas pada bawahan dan atasan memberikan dukungan pada bawahan dalam usaha menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga.
- c) Agar retensi karyawan dapat semakin meningkat maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek retensi karyawan yang masih mendapatkan respon terendah dari para karyawan. Aspek retensi karyawan dapat dilihat dari komponen organisasional, kontinuitas dan keamanan kerja, rancangan pekerjaan, bayaran dan hubungan karyawan, aspek yang mendapatkan respon terendah terletak pada bayaran. Peningkatan program gaji dan insentif atau bayaran dapat ditingkatkan melalui pemberian bayaran yang sepadan dengan

pekerjaan sejenis pada perusahaan lain, bayaran sepadan dengan tanggung jawab yang diberikan pada bawahan, dan perusahaan memberikan bayaran yang kompetitif dibandingkan perusahaan sejenis lainnya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a) Variabel yang digunakan pada penelitian ini ada dua yaitu pengembangan karir dan lingkungan kerja, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lainnya yang diprediksikan memengaruhi retensi karyawan misalnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.
- b) Objek dalam penelitian dapat diperluas pada perusahaan sejenis agar hasil dari penelitian dapat digeneralisasikan. Saran objek lainnya misalnya pada pabrik gula, pabrik plastik maupun industri manufaktur lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, Kadek Arya Reta, and Ni Wayan Mujiati. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen* 7.11 (2018): 5814-5845.
- Astrika, Cici, Zulfadil, and Haryetti. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang*. Diss. Riau University, 2017. Diunduh dari <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12798> ,Desember 2020.
- Das, B.L., Baruah, M. 2013. Employee Retention: A Review of Literatur. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 14, Issue 2 (Nov. - Dec. 2013): 08-16.
- Dewi, Kadek Elsa Osiana, and I. Gede Riana (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel." *E-Jurnal Manajemen Unud* (8.2 page 7836-7862).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hertanto, E. (2021). Kuesioner Lingkungan Kerja Pegawai. Diunduh dari <https://www.academia.edu/24055292/>, 21 April 2021.
- Hidayat, A.S. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniraja)*. *Economica*, Vol. III (1): 334-341.
- Kwenin, Daisy Ofosuhene. (2013). Relationship Between Work Environment, Carrer Development Opportunities and Employee Retention in Vodafone Ghana Limited. *Global Jurnal of Human Resoirces Management*. Vol. 1(4): 1- 9.
- Lind, Douglas A., William G. Marchal, and Samuel A. Wathen. *"Economics Statistical Techniques in Business & Economics. Seventeent."* (2018).

- Mayasari, Rizka, Syamsul Hadi Senen, and Eded Tarmed. Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Pada Pt. Baett Mal Abadi Di Cilegon. *Journal of Business Management Education (JBME)* Vol. 3(1): 32-41.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis Robert L., Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Msengeti, D.M. dan Obwogi, J. 2015. Effects of Pay and Work Environment on Employee Retention: A Study of Hotel Industry in Mombasa County. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 5, Issue 4: 1-10.
- Muceke, Jane. 2012. Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya. *International Journal of Business and Sosial Science*. Vol. 3 (21): 297-302.
- Nurhidayati. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Prikasih. *Skripsi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. Diunduh dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/34282/1/NURHIDAYATI-FKIK.pdf>, pada tanggal 5 April 2021.
- Pratiwi, Luh Putu Yunia Anggy, and Anak Agung Ayu Sriathi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.6 (3):.....
- Robin dan Robet. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Karya Gemilang Medan). *Jurnal Ilmiah Smart*, Vol.3 (2): 81-95.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.

- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Samuel, Michael, O., Crispin Chipunza. (2009). Employee retention and turnover: Using Motivational Variables as a Panacea. *African Journal of Business Management* Vol.3 (8): 410-415.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, R., dan Brian, H. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. 1(1):21-41.
- Siagian, Sondang P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Simamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soetjipto, Budi W. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Srimulyani, V.A. (2020). *Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention*. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol. 03 (04): 538-552.
- Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV Alfa Beta.
- Sumarni, M. 2018. Dampak Talent Management terhadap Employee Retention pada Millenials Workforce. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika* Vol.15 (1):1-10.
- Sutherland. (2004). Factors Affecting the Retention of Knowledge Workers. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 2(2): 55-64.
- Winterton, Jonathan. (2011). A conceptual model of Labour Turnover and Retention. *Human Resource Development International*. Vol. 7(3): 371-390.