

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji simultan (f) dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan atau terhadap variabel Retensi Karyawan. Hal ini terlihat jika PT. WSBP Sales Area 3 Surabaya telah berhasil meningkatkan retensi karyawannya dengan memperhatikan tiga faktor utama: lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir. Perusahaan sudah cukup baik dalam memperhatikan dan mengembangkan karyawannya, ditunjukkan dengan presentase masa kerja karyawannya yang mayoritas berada di antara 1-5 tahun, dan didukung dengan hasil survey kuisioner yang menunjukkan beberapa alasan mereka bertahan di PT. WSBP antara lain lingkungan kerja yang cukup kondusif, pemberian kompensasi yang sesuai, dan pemberian peluang karyawan untuk berkembang di perusahaan tersebut. Dengan demikian, PT. Waskita Beton Precast Sales Area 3 Surabaya berhasil meningkatkan retensi karyawannya.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (t) dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), memberikan hasil yang didapatkan yaitu

Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Retensi Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja maka akan semakin besar kecenderungan karyawan untuk memiliki rasa setia terhadap perusahaan, sehingga ketika karyawan merasa nyaman dan aman terhadap lingkungan kerjanya maka mereka merasa akan lebih menikmati pekerjaannya untuk perusahaan tersebut.

3. Kompensasi (X2) menunjukkan hasil uji parsial (t) bahwa tidak terdapat signifikansi terhadap Retensi Karyawan (Y) di PT. WSBP Sales Area 3 Surabaya, melainkan terdapat variabel lain yang lebih berkontribusi terhadap signifikansi retensi karyawan. Dapat disimpulkan jika kompensasi merupakan bentuk penukar atas kontribusi jasa karyawan kepada perusahaan, sehingga jika pengelolaannya dilakukan dengan baik, maka dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan mampu menjaga karyawan dengan baik juga. Sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan sesuai dengan hak karyawan, maka peluang perusahaan akan ditinggalkan oleh karyawannya menjadi sangat besar.
4. Pengembangan Karir (X3) memberikan hasil uji parsial (t) tidak signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) di PT. WSBP Sales Area 3 Surabaya, melainkan terdapat variabel lain yang lebih berkontribusi terhadap signifikansi retensi karyawan. Dapat disimpulkan jika semakin tinggi perhatian perusahaan untuk memberikan peluang pengembangan karir karyawannya maka akan semakin besar kecenderungan mereka untuk

memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Sehingga ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya, mereka cenderung merasa ingin berkembang didalam perusahaan tersebut.

5.2 Saran

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

1. Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di PT. WSBP Sales Area 3 Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam memvalidasi dan mengkritisi teori yang sudah ada, serta memberikan perspektif baru mengenai faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan. Sehingga, penelitian ini diharapkan menjadi landasan bagi pengembangan teori yang lebih komprehensif dalam ilmu administrasi bisnis.
2. Saran bagi peneliti berdasarkan penelitian diatas masih terdapat pengaruh variabel bebas yang belum signifikan terhadap variabel terikatnya. Oleh karena itu, untuk penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang lebih berkontribusi secara signifikan terhadap variabel retensi karyawan. Selain itu, bisa dipertimbangkan juga untuk menggunakan sampel yang lebih besar atau menggunakan metode kualitatif, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-

faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan.

3. Saran bagi perusahaan menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan, yaitu dengan meninjau kembali kebijakan pemberian upah, insentif, dan bonus agar mampu meningkatkan motivasi karyawan. Selanjutnya, dengan memperjelas jalur pengembangan karir bagi karyawan, seperti memberikan lebih banyak pelatihan, metoring, dan peluang promosi agar karyawan merasa memiliki jenjang karir yang jelas di perusahaan. Lalu, pentingnya mempertahankan budaya kerja positif, termasuk mempererat hubungan antar karyawan dan manajemen agar tercipta loyalitas terhadap perusahaan.
4. Saran bagi pihak lain, untuk lembaga pemerintahan dan sejenisnya bisa lebih memperhatikan kesejahteraan serikat pekerja mengenai standar lingkungan kerja dan bentuk yang mensejahterakan lainnya, sehingga mampu meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. bagi manajemen perusahaan, dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dalam Menyusun strategi untuk meningkatkan retensi karyawan. Bagi karyawan, disarankan untuk lebih aktif dalam mencari kesempatan didalam perusahaan, seperti peluang promosi, pemberian bonus dan kompensasi, hingga memperhatikan lingkungan kerja untuk karyawan.