

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Employer branding*, *Kepuasan Kerja*, dan *Motivasi Kerja* terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Employer branding*, *Kepuasan Kerja*, dan *Motivasi Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Retensi Karyawan* pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 15,247 dengan signifikansi $< 0,001$ yang berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Retensi Karyawan*. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *Employer branding* sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 2,967 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Employer branding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Retensi Karyawan*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik citra perusahaan sebagai tempat kerja, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *Kepuasan Kerja* sebesar $0,007 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 2,828 sehingga H_0 ditolak

dan H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Retensi Karyawan*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, baik dari aspek pekerjaan, rekan kerja, maupun komunikasi organisasi, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan.

4. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *Motivasi Kerja* sebesar $0,122 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $-1,582$ sehingga H_0 diterima dan H_4 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Motivasi Kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Retensi Karyawan*. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan.
5. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546 atau 54,6% menunjukkan bahwa variabel *Employer branding*, *Kepuasan Kerja*, dan *Motivasi Kerja* mampu menjelaskan *Retensi Karyawan* sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat dikembangkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif yang telah dilakukan, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan *employer branding*, khususnya dalam hal penguatan budaya kerja, program

pengembangan karyawan, serta citra perusahaan sebagai tempat kerja yang nyaman dan terpercaya. Hal ini penting karena employer branding terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja, komunikasi organisasi, hubungan antar rekan kerja, serta kejelasan informasi perusahaan. Hal tersebut perlu diperhatikan karena kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hasil mean item, terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian perusahaan karena memiliki nilai rata-rata relatif lebih rendah dibandingkan item lainnya. Pada variabel motivasi kerja, item “Saya merasa hasil kerja yang saya capai sudah maksimal” memperoleh mean sebesar 3,76 dan menjadi nilai terendah dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan evaluasi kerja yang lebih jelas, pendampingan kerja, pelatihan peningkatan kompetensi, serta umpan balik yang membangun agar karyawan merasa lebih percaya diri terhadap hasil kerja yang dicapai.

Selanjutnya, item “Hasil kerja yang baik mendapatkan pengakuan dari perusahaan” memperoleh mean sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan apresiasi dari perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem penghargaan dan

pengakuan terhadap kinerja karyawan, baik dalam bentuk reward, apresiasi langsung dari atasan, maupun program penghargaan karyawan berprestasi.

Pada variabel *employer branding*, item mengenai “Beban kerja yang diberikan perusahaan masih dalam batas yang wajar” memperoleh mean sebesar 4,00. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa beban kerja cukup tinggi. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian pekerjaan dan pengelolaan beban kerja agar lebih seimbang dan sesuai dengan kapasitas karyawan.

Selain itu, item mengenai “Pengaturan waktu kerja memungkinkan saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi” memperoleh mean sebesar 4,04. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap *work-life balance* karyawan, misalnya melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman.

Pada variabel kepuasan kerja, item “Saya memperoleh informasi yang jelas mengenai hal-hal yang terjadi di perusahaan” memperoleh mean sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal perusahaan masih perlu ditingkatkan. Perusahaan disarankan untuk memperbaiki sistem komunikasi organisasi agar informasi dapat tersampaikan secara lebih jelas, terbuka, dan merata kepada seluruh karyawan.

Meskipun motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, perusahaan tetap perlu menjaga motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, pengakuan atas hasil kerja, serta pemberian pekerjaan yang menantang agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, work-life balance, employee engagement, pengembangan karier, maupun stres kerja. Penambahan variabel tersebut diperlukan agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Selain menambahkan variabel penelitian, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau mixed method. Penggunaan metode tersebut diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih mendalam karena data yang diperoleh tidak hanya berasal dari penyebaran kuesioner, tetapi juga didukung oleh wawancara dan observasi secara langsung.

Di sisi lain, penelitian berikutnya dapat dilakukan pada perusahaan maupun sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan

dengan kondisi pada perusahaan lain. Perluasan jumlah responden dan cakupan wilayah penelitian juga disarankan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih representatif serta memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

Selanjutnya, peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan karakteristik responden, seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status pekerjaan sebagai variabel pendukung dalam penelitian. Hal tersebut penting karena setiap karyawan memiliki persepsi dan alasan yang berbeda dalam mempertahankan pekerjaannya.

Dengan adanya pengembangan pada penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan retensi karyawan.