

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang berjudul "Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Engagement* terhadap Retensi Dosen FPKS Universitas Muhammadiyah Surabaya", maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi dosen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh FPKS Universitas Muhammadiyah Surabaya, maka semakin tinggi kecenderungan dosen untuk tetap bertahan dan mengabdikan diri pada institusi.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diterima dosen, maka semakin tinggi pula komitmen dosen terhadap organisasi.
3. *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap retensi dosen dengan arah hubungan negatif, serta berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan dosen terhadap pekerjaan belum tentu secara langsung meningkatkan retensi, namun mampu memperkuat komitmen organisasi.

4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi dosen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen dosen terhadap organisasi, maka semakin besar keinginan dosen untuk tetap bekerja dan berkontribusi di FPKS Universitas Muhammadiyah Surabaya.
5. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap retensi dosen. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir akan lebih efektif dalam meningkatkan retensi apabila mampu memperkuat komitmen organisasi dosen.
6. Komitmen organisasi juga mampu memediasi pengaruh *work engagement* terhadap retensi dosen. Meskipun pengaruh langsung *work engagement* terhadap retensi menunjukkan arah negatif, melalui peningkatan komitmen organisasi *work engagement* tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan retensi dosen.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi FPKS Universitas Muhammadiyah Surabaya, disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan karir dosen melalui penyediaan kesempatan studi lanjut, pelatihan, pendampingan jabatan akademik, serta sistem promosi yang transparan dan berbasis kinerja. Selain itu, institusi perlu memperkuat komitmen organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan

penghargaan atas kinerja dosen, serta melibatkan dosen dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan agar retensi dosen semakin meningkat.

2. Bagi dosen, disarankan untuk memanfaatkan berbagai program pengembangan karir yang telah disediakan institusi serta terus meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan partisipasi dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen juga diharapkan membangun komitmen terhadap organisasi melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan akademik maupun pengembangan institusi sehingga dapat memberikan kontribusi yang berkelanjutan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi retensi dosen, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian berikutnya juga dapat dilakukan pada perguruan tinggi lain dengan cakupan responden yang lebih luas atau menggunakan pendekatan longitudinal sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi dosen.