

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan tetap secara parsial. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap di PT Agrofarm Nusa Raya Kabupaten Ponorogo. Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t yang dilakukan didapatkan hasil bahwa “variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel retensi karyawan. Artinya semakin berkembang karir seorang karyawan di suatu perusahaan maka semakin tinggi retensi karyawan pada perusahaan tersebut”.
2. Berdasarkan uji t yang dilakukan didapatkan hasil bahwa “variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel retensi karyawan. Artinya kompensasi yang semakin sesuai harapan karyawan maka akan semakin meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan”.

1.2 Keterbatasan

Penelitian tentang pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan terbatas pada kajian di salah satu perusahaan di Kabupaten Ponorogo dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 75 orang, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan sejenis maupun perusahaan lainnya.

1.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan untuk peneliti yang akan datang agar lebih memperoleh hasil penelitian yang signifikan dan lebih baik adalah sebagai berikut :

1. Saran Akademis

Bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan kajian dengan tema serupa pada perusahaan yang lebih besar yang kemungkinan memiliki program pengembangan karir dan kompensasi yang lebih variatif, sehingga dapat melakukan pengukuran pengembangan karir dan kompensasi dengan dimensi pengukuran variabel secara lebih komprehensif. Misalnya pengukuran variabel kompensasi dapat diukur dari aspek kompensasi finansial dan non finansial.

2. Saran Praktis

- a. Retensi karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi dengan memfokuskan pada aspek-aspek pengembangan karir karyawan. Misalnya pada aspek pendidikan karyawan dan kompetensi karyawan, perusahaan dapat memfasilitasi peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang disiapkan untuk tanggung jawab yang lebih besar, dengan mengikutkan kursus dan workshop sesuai kebutuhan karyawan ataupun memberikan peluang untuk meningkatkan tingkat pendidikan, khususnya yang pendidikannya SMA/SMK.
- b. Retensi karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi dengan memfokuskan pada aspek-aspek kompensasi karyawan. Misalnya pada aspek insentif yang dikaitkan dengan prestasi karyawan (merit pay) sebagai upaya perusahaan mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki prestasi lebih dari lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimel Press, diunduh dari <https://repository.unimal.ac.id/3225/1/EBook%20Manajemen%20SDM%20Marbawi.pdf>, pada tanggal 19 Juni 2021.
- Andreani, J. La Rosa, Sulistiyani, E. & Azizah. (2020). Kompensasi Finansial dan Non Finansial serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *ORBITH*, Vol. 16 (1): 16-26.
- Abwavo, F.R. & Muli, J. (2020). Career Development Programs And Employee Retention At Betting Control And Licensing Board In Kenya Florence Robai. *International Journal of Business & Law Research*, 8(3):114-133.
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 876-902.
- Dani M, 2018, di dapat dari <https://www.linovhr.com/retensi-karyawan-dan-cara-mengelolanya/>. Di kases tanggal 26 Maret 2021 pukul 11.00
- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). Analisis Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang), *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 8 (1): 81-95 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Fred Luthans (2006). *Perilaku Organisasi*: (edisi 10) PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (edisi ke-9). Universitas Diponegoro Semarang.
- Hardiyana, A. (2013). Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja. *Majalah Bisnis Dan Iptek*, Vol. 6 (2): 72-81.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hernawan, S. dan Amirullah (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif* . diunduh dari http://eprints.umsida.ac.id/6233/1/Buku_Metpen_Sigit_dan_Amirullah.pdf, pada tanggal 21 Maret 2021.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: (edisi ke-10). Salemba Empat: Jakarta.

- Martoyo, susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (edisi ke-4)*. Yogyakarta: PT BPF – Yogyakarta.
- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Msengeti, D.M. & 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 (4):1-10., www.ijsrp.org.
- Mufidah, Agustina Lailatul. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. *Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah (ES) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*. Diunduh dari <http://etheses.iainponorogo.ac.id/10162/1/skripsiagustina.I.m.pdf>, pada tanggal 19 Juni 2021.
- Muljani, N. J. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4 (2): 108-122, <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>.
- Oktaviani, Y. (2015). *Pengaruh Pola Single Parent Terhadap Perilaku Seks Pranikah Remaja: studi kasus terhadap siswa SMA Negeri 10 Bandung (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia)*. Diunduh dari <http://repository.upi.edu/18388/>, pada tanggal 07 Agustus 2021.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(4), 2409-2437.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762-5782.
- Rachmawati, R.A. (2018). The Effects of Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Retention A Case Study: Banking Industry. *a Research Journal. Departement of Management International Program Faculty of Economics Universitas Islam Indonesia*, diunduh dari <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9741/JURNAL%20PUBLIKASI.pdf>, pada 19 Juni 2021.
- Risna Maulina (2019) <https://sleekr.co/blog/penyusunan-strategi-retensi-karyawan-dan-pengelolaan-yang-tepat/> diakses tanggal 26 Februari 2021 pukul 22.00 WIB.

- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sugijono. (2016). Pengembangan Karir Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *ORBITH* Vol.12 (3): 167 – 177.
- Suta, Adityo, I. Gede M. A. & Ardana, I Komang. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8 (2): 8047-8074 DOI: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v8.i2.p18>.
- Stephen P. Robbins, dan Timothy A.Judge. 2017. *Perilaku Organisasi* (Edisi ke 16). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Suhardoyo. (2020). Strategi HRM dalam Menciptakan Komitmen dan Retensi Menuju Going Concern Perusahaan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, Vol 20 (2): 133-139.
- Supartha, W.G. & Sintaasih, D.K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana. Denpasar: CV. Setiya Bakti.
- Tems. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi Revisi). Jakarta: CV. R.A.De.Rozarie
- James L. G., John. M.I., dan James H.Donnelly, JR. (1995) *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses* (Edisi ke 8) Jilid 1 New Jersey : Richard D.I, Inc.
- Husniyawati, Y. R., & Wulandari, R. D. (2016). Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(2), 126-135.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi ke-3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Martoyo, susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-14). Yogyakarta : PT BPFY-YOGYAKARTA.
- Srimulyani, V.A.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Widya Mandala. Madiun.