

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengambil kesimpulan untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap retensi karyawan pada pegawai PT. Permata Karya Perdana di Kota Jakarta. Artinya semakin baik pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasional maka retensi karyawan juga akan meningkat.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada pegawai PT. Permata Karya Perdana di Kota Jakarta. Artinya pengembangan karir yang semakin berkembang dan lebih baik maka retensi karyawan juga akan meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada pegawai PT. Permata Karya Perdana di Kota Jakarta. Artinya semakin meningkat kompensasi maka retensi karyawan juga akan meningkat.
4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada pegawai PT. Permata Karya Perdana di Kota Jakarta. Artinya semakin meningkat komitmen organisasional maka retensi karyawan juga akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengambil saran untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memberikan lebih banyak peningkatan skill pengembangan karir pegawai untuk memicu retensi karyawan.
2. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memberikan gaji, tunjangan dan bonus yang sesuai dengan kinerja pegawai, karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang tidak sesuai dengan kinerja pegawai. Pemberian gaji, tunjangan dan bonus yang sesuai dapat memicu retensi karyawan.
3. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Untuk itu perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan bahkan mengembangkan komitmen organisasional dengan meningkatkan komitmen organisasional yang baik terhadap pegawai agar memicu retensi karyawan.
4. Bagi peneliti yang akan datang, penulis menyarankan untuk mengembangkan penelitian mengenai faktor – faktor lain atau variabel bebas lain yang akan diteliti dalam melihat pengaruhnya terhadap retensi

karyawan, sehingga dapat memberikan penjelasan mengenai teori tentang faktor – faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dan dapat memperluas daerah yang diteliti sehingga hasil yang dicapai lebih optimal.

5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang lainnya yang belum ada dipenelitian ini dan juga dengan penelitian yang jangkauannya lebih luas, sehingga bisa menemukan temuan baru yang lebih komprehensif dan menambah ilmu khususnya bagi peneliti selanjutnya.