BAB V
KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uji t, hasil pengujian H1 dengan regresi berganda diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dan nilai Beta 0,253. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Nyaura dan Omwenga (2016) dan Abdoulaye (2017)

Hasil pengujian H2 dengan regresi berganda diperoleh nilai uji t sebesar 0,007 dan nilai Beta 0,343. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Nyaura dan Omwenga (2016) dan Abdoulaye (2017)

Hasil pengujian H3 dengan regresi berganda diperoleh nilai uji t sebesar 0,031 dan nilai Beta 0,340. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Nyaura dan Omwenga (2016).

Hasil pengujian H4 dengan regresi berganda diperoleh nilai uji t sebesar 0,476 dan nilai Beta 0,092. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu dari Nyaura dan Omwenga (2016) dan Wakabi (2014).

Edwin, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Retensi Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam
UIB Repository ©2019

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan yaitu;

1) Jumlah responden yang terbatas pada karyawan yang bekerja di hotel berbintang dua dan tiga di wilayah Batam saja, sehingga belum mencerminkan pengaruh antar variabel secara keseluruhan yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Hasil yang berbeda bisa saja didapatkan bila penelitian dilakukan di wilayah dan jenis perusahaan yang berbeda.
2) Variabel yang diteliti masih terbatas pada empat variabel independen saja, yaitu pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Saran untuk penelitian selanjutnya yang hendak meneliti masalah yang sama agar memasukkan variabel lain yang mempengaruhi retensi karyawan seperti penelitian ini seperti motivasi kerja (Sarmad *et al*., 2016).

5.3 Rekomendasi

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, maka manajemen hotel diharapkan mampu meningkatkan kondisi lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif agar karyawan mampu bekerja dengan tenang dan semangat kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Faktor kompensasi juga berpengaruh terhadap retensi karyawan, sehingga perusahaan harus bisa memberikan perhatian lebih berkaitan dengan kebijakan kompensasi pada karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan upaya dan usaha yang diberikan akan meningkatkan retensi karyawan.

Edwin, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Retensi Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam
UIB Repository ©2019

3. Pelatihan juga berpengaruh terhadap tingkat retensi karyawan, dengan demikian peningkatan pemberian pelatihan kerja nantinya juga akan memberikan peningkatan terhadap tingkat retensi karyawan secara keseluruhan.

Edwin, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Retensi Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam
UIB Repository ©2019