

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik dari karyawan terhadap sesama karyawan lain dan juga dengan atasannya akan meningkatkan retensi karyawan tersebut. Hasil ini mencerminkan penelitian sebelumnya dari (Kaur, 2017), (Prabusankar, 2017), (Hosain, 2016), (Bibi et al., 2017) dan (Tadesse, 2018).

Variabel lingkungan kerja diketahui berhubungan signifikan positif terhadap retensi karyawan. Ketika lingkungan kerja karyawan di rancang untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya maka karyawan pun cenderung akan mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Hasil uji variabel ini sudah sesuai dengan hasil uji dari penelitian sebelumnya dari (Afshan et al., 2018), (Tadesse, 2018), (Yousuf & Siddqui, 2018), (Bibi et al., 2017), (Hosain, 2016) dan (Zafar & Siddiqui, 2019).

Variabel kompensasi diketahui berhubungan signifikan positif terhadap retensi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa selama ini dihargai pantas dan sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya maka karyawan pun cenderung akan mempertahankan pekerjaan di perusahaan tersebut. Hasil uji variabel ini sudah sesuai dengan hasil uji dari penelitian sebelumnya dari (Manthi et al., 2018), (Kossivi et al., 2016), (Chiekezie et al., 2017), (Kaur, 2017), (Haider et al., 2015) dan (Prabusankar, 2017).

Berdasar hasil uji yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai relasi yang signifikan positif terhadap retensi karyawan. Hal ini membuktikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan hasil kerja dan pekerjaannya maka ia akan berusaha untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut. Hasil uji ini memiliki kesesuaian dengan penelitian dari (Tadesse, 2018), (Yousuf & Siddqui, 2018), (Bibi et al., 2017), (Kumudha & Kj, 2016) dan (Zafar & Siddiqui, 2019).

Berdasar hasil uji yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif pada tingkat retensi karyawan perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang berkomitmen untuk tetap bekerja dengan baik dan bersama perusahaan dalam kondisi yang berbeda maka karyawan tersebut akan berusaha untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut. Hasil uji ini memiliki kesesuaian dengan penelitian dari (Prabusankar, 2017), (Gharib et al., 2017), (Kumudha & Kj, 2016), (Tadesse, 2018), (Tangthong et al., 2014) dan (Afshan et al., 2018).

5.2 Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini terdapat keterbatasan yang dirangkum sebagai berikut;

1. Hanya mengambil karyawan pada rumah sakit tipe B di Batam saja untuk dijadikan sampel dalam penelitian saja, sehingga hasil penelitian yang didapatkan belum bisa dianggap mencerminkan hasil yang umum akan didapatkan mengenai retensi karyawan.

2. Hanya lima variabel independen saja yang digunakan untuk menguji hubungannya dengan variabel retensi karyawan. Masih banyak variabel lain yang bisa diteliti untuk memperkaya penelitian di bidang retensi pada karyawan rumah sakit.
3. Nilai uji *R square* yang sebesar 0,481 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan retensi karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini masih belum maksimal karena tidak mencapai 50 persen.

5.3 Rekomendasi

Beberapa rekomendasi penulis yaitu;

1. Menambahkan karyawan dari bidang kerja yang berbeda akan dapat memprediksi tentang retensi karyawan dan pengaruhnya pada perusahaan secara lebih luas dibandingkan dengan penelitian ini.
2. Menambahkan variabel independen lainnya yang mempunyai peluang untuk memberikan pengaruh pada retensi karyawan seperti penilaian kinerja (Iqbal, 2018).
3. Dengan nilai *R Square* yang belum tinggi, maka penulis menyarankan untuk para peneliti lain ke depannya dapat menambahkan variabel independen lainnya yang berkemungkinan besar dapat meningkatkan nilai *R Square*.