

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu: *employee training*, *employee empowerment*, *appraisal system*, dan *employee compensation* terhadap variabel dependen yaitu *employee retention*. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. *Employee training* (H_1) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *employee retention*. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Hong *et al.* (2012), Terera *et al.* (2014), Janjuan and Gulzar (2014), Hussain and Rehman (2013), Tanthong (2014), dan Saifullah (2014).
2. *Employee empowerment* (H_2) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *employee retention*. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Gul, Akbar dan Jan (2012), Hussain and Rehman (2013).
3. *Appraisal System* (H_3) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *employee retention*. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Hong *et al.* (2012), Hussain and Rehman (2013).
4. *Employee compensation* (H_4) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *employee retention*. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Hong *et al.* (2012), Janjuan and Gulzar (2014), Hussain and Rehman (2013), Tanthong (2014), Saifullah (2014) dan Anis *et al.* (2010).

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain :

1. Pengisian dan pengembalian kuesioner yang disebarakan kepada responden terlalu cepat sehingga responden yang mengisi kuesioner kurang teliti, perhatian dan pemahaman terhadap kuesioner. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada lima bank terbesar di kota Batam, sehingga hanya dapat mencerminkan keadaan serta prilaku dan sifat karyawan yang ada lima bank terbesar di kota Batam. Namun data penelitian ini belum tentu dapat mencerminkan keadaan yang sama di tempat lain. Waktu pengambilan sampel yang dilakukan dalam kurun waktu yang terlalu singkat yaitu selama dua bulan dengan cara membawa kuesiner ke bagian HRD dan bagian HRD yang membagikan ke semua kantor cabang.
2. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,502 berarti sebesar 50,2% variabel *intention to use* dapat dijelaskan oleh variabel *employee training*, *employee empowerment*, *appraisal system* dan *employee compensation*, sedangkan 49,8% (100% - 50,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Penelitian ini hanya meneliti beberapa variabel yang mempengaruhi *employee retention*, seperti *employee training*, *employee empowerment*, *appraisal system* dan *employee compensation*..

5.3 Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian yang akan datang, hendaknya dilaksanakan dalam waktu yang lama (3-4 bulan) karena serta efisien dan efektif sehingga dapat melakukan penelitian yang agar dapat di implementasikan.
2. Perusahaan disarankan dapat meningkatkan pelatihan yang di berikan kepada karyawan seperti menunjang tinggi pendidikan karyawan untuk dapat naik jabatan, sehingga keterampilan karyawan dalam bekerja akan lebih baik.
3. Perusahaan dapat memberikan *employee training* seperti: pelatihan memperbaiki pelayanan sekali dalam setahun, meningkatkan pengetahuan yang dapat membantu dalam pekerjaan.
4. *Employee empowerment* seperti: memberikan wewenang yang lebih kepada karyawan, memberikan tanggung jawab membuat keputusan untuk kegiatan-kegiatan kecil tertentu, contohnya, menetapkan kapan jam makan siang secara bergiliran dan membagikan tugas ke sesama rekan kerja.
5. *Appraisal system* seperti: memberikan penilaian antar karyawan, penilaian dilakukan secara langsung contohnya, dinilai saat melihat karyawan tersebut bekerja.
6. *Employee compensation* seperti: memberikan hadiah kepada salah satu karyawan yang memberikan *performance* baik dalam pekerjaannya selama setahun, beasiswa melanjutkan kuliah untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi, berekreasi bersama satu kali dalam setahun.

7. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya lagi yaitu Variabel *promotion* merupakan strategi pengembangan karyawan yang juga dianggap sebagai hadiah dari kinerja yang baik dan realisasi kemampuan karyawan.
- Variabel *teamwork* merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Variabel *communication* adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya untuk mencapai tujuan yang sama. (Gul *et al.*, 2012, Hussain dan Rehman, 2013).