

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen dan seleksi, pelatihan kerja, penilaian kerja, dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Objek penelitian ini adalah 388 karyawan yang ada pada 4 rumah sakit tipe B di Batam yaitu RS.Awal Bros, RS.Budi Kemuliaan, RSBP Batam, dan RSUD Embung Fatimah. Dari hasil penelitian ini retensi karyawan secara signifikan positif dipengaruhi oleh keempat variabel diatas.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan;

1. Jumlah responden penelitian ini yang terbatas pada karyawan yang bekerja pada rumah sakit tipe B saja, sehingga hasil penelitian ini belum mencerminkan secara keseluruhan mengenai pengaruh variabel dependen terhadap retensi karyawan rumah sakit, hasil penelitian bisa saja berbeda bila penelitian dilakukan pada rumah sakit tipe lainnya ataupun pada perusahaan di bidang seperti manufaktur, perbankan, fabrikasi dan lainnya.
2. Perlu adanya pengajuan surat izin dari Universitas agar dapat menyebarkan kuesioner di Rumah Sakit.
3. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada empat variabel independen saja, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan kerja, penilaian kinerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Bagi peneliti

selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang juga mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan seperti seperti lingkungan kerja (Kossivi *et al.*, 2016).

4. Nilai uji koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,558 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel retensi karyawan sebagai variabel dependen adalah sebesar 55,8% dan hasil ini masih belum dapat dikatakan pengaruh yang maksimal. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang sedang, maka penulis merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya, bisa menambahkan variabel independen lainnya yang dapat meningkatkan nilai koefisien determinasi.

5.3 Rekomendasi

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis merekomendasikan beberapa hal agar tingkat retensi karyawan pada perusahaan bidang kesehatan di Batam dapat meningkat. Diperlukan tindakan dan kebijakan dari pihak manajemen perusahaan agar mampu meningkatkan retensi karyawan pada karyawan untuk tetap bersama dengan perusahaan dan mendukung kemajuan perusahaan dalam keadaan ekonomi yang mengalami penurunan ini. Beberapa rekomendasi penulis yaitu;

1. Proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan sesuai kompetensi dan keahlian karyawan sehingga akan menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja baik dan menguasai tugas dan tanggung jawab yang

diberikan sehingga semua pekerjaan dan tugas pelayanan rumah sakit dapat tetap berjalan dengan lancar dan memuaskan pelanggan.

2. Manajemen rumah sakit dapat memberikan program pelatihan kerja yang terencana dengan baik dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan kepada karyawan rumah sakit. Karyawan diberikan kesempatan mengembangkan karir secara adil dan merata.

3. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat melakukan penilaian kinerja dengan mempertimbangkan kriteria yang berkaitan dengan keterampilan dan kecakapan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga terjaga dengan konsisten dan terjadwal pelaksanaannya.

4. Sistem kompensasi di rumah sakit ini harus bisa di komunikasikan dengan karyawan secara baik dan terbuka. Perusahaan juga dapat memberikan kompensasi di atas rata-rata UMK Kota Batam dan mampu memberikan kompensasi yang lebih baik dibandingkan perusahaan lain di bidang industri yang sama dan sejenis sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Rumah sakit dapat menambahkan insentif dan bonus dalam bentuk non-finansial.