

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan retensi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk, Jakarta, Tbk dapat dibuktikan, ini ditunjukkan dari nilai t hitung = 3,085 > t tabel = 1,697, Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula retensi, sehingga tingkat bertahannya karyawan di perusahaan tersebut akan semakin tinggi.

Bentuk hubungan kepuasan kerja (X) adalah linier dan signifikan dengan nilai regresi signifikan F hitung (9,52) > F tabel (4,13) dan nilai regresi linier F hitung (0,64) < F tabel (2,26).

Dapat disimpulkan pula bahwa besar variasi retensi ditentukan oleh terjadinya kepuasan kerja 21,87% dan sisanya sebesar 75,94 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, seperti peluang karir yang tidak berkembang, gaji yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan dan hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan retensi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk, Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan retensi pada karyawan.

Dari pengolahan data, terlihat bahwa pada variabel kepuasan kerja skor indikator terendah adalah gaji, yaitu sebesar 13% dan skor tertinggi ialah kondisi kerja, yaitu sebesar 30%. Sedangkan, pada variabel retensi skor indikator terendah, yaitu keamanan kerja, liburan, fasilitas kesehatan dan pengawasan, yaitu sebesar 13% untuk semua indikator ini, sedangkan, skor tertingginya melalui indikator otonomi dalam pengambilan keputusan. Implikasi dari penelitian ini ialah PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk, Jakarta, seharusnya dapat memperbaiki indikator-indikator yang terendah dan tetap mempertahankan skor indikator tertingginya, sehingga dapat tercipta retensi pada karyawannya yang lebih optimal.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam meningkatkan retensi adalah sebagai berikut:

- a. PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk, Jakarta seharusnya dapat meningkatkan gaji para karyawannya, sehingga karyawan menjadi lebih puas dalam

bekerja yang pada akhirnya dapat terus mempertahankan retensi pada karyawan mereka. Hal ini disebabkan dari hasil olah data ditemukan bahwa indikator gaji memperoleh skor terendah untuk variabel kepuasan kerja

- b. PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk, Jakarta seharusnya juga dapat memberikan rasa aman dalam bekerja kepada karyawan mereka, sehingga dapat menciptakan retensi pada karyawan mereka yang lebih besar. Ini disebabkan selain indikator keamanan kerja pada variabel retensi memperoleh skor terendah, juga ditemukan dari hasil wawancara dengan karyawan perusahaan ini bahwa karyawan ada kemungkinan untuk dirotasi kerja atau dipindahkan sampai ke Provinsi yang jauh, seperti Papua.
- c. PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk, Jakarta juga seharusnya memberikan hal-hal lainnya yang diinginkan oleh karyawan mereka, seperti liburan, fasilitas kesehatan dan tidak terlalu ketat dalam pengawasan kepada bawahannya. Ini disebabkan dari hasil olah data diperoleh bahwa ketiga indikator ini dari variabel retensi memperoleh skor terendah, sehingga apabila keinginan-keinginan ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dapat dimungkinkan retensi karyawan menjadi meningkat.