

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap retensi karyawan PT Bummy Harapan Umat. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karir (X1) diketahui memiliki nilai signifikan  $0.098 > 0.05$  artinya pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.
2. Kompensasi (X2) diketahui nilai signifikan  $0.001 < 0.05$  artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan dan kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.574 yang artinya kompensasi berpengaruh secara positif terhadap retensi karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima..
3. Kepemimpinan transformasional (X3) diketahui memiliki nilai signifikan  $0.047 < 0.05$  artinya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan dan kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.421 yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap retensi karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima

4. Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil pengaruh variabel independent pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan transformasional (X3) terhadap retensi karyawan (Y) sebesar 26.7%, sedangkan sisanya 73.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## **B. Saran**

1. Dari hasil analisis diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif. Hal ini dikarenakan status karyawan yang merupakan karyawan kontrak dan berada dideviasi satpam, parkir serta taman sehingga peluang karir dalam perusahaannya kurang terjamin. Akan tetapi pengembangan karir ini bisa saja berpengaruh secara positif terhadap retensi karyawan jika perusahaan memberi program pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan serta bisa juga dilakukan program mutasi karyawan dari yang awalnya ditempatkan di UMY di pindah ke PKU Muhammadiyah, ke UAD atau ke instansi lain yang berkerjasama dengan perusahaan sehingga karyawan dapat memperoleh pengalaman baru.
2. Dari hasil analisis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat retensi karyawan PT Bummy Harapan Umat. Semakin sesuai atau pantas kompensasi yang diberikan maka semakin menumbuhkan semangat kerja serta keinginan untuk tetap berada di perusahaan. Oleh karena itu disarankan untuk terus memberikan

kompensasi yang sesuai agar karyawan tetap bertahan di perusahaan dalam waktu tetap.

3. Dari hasil analisis diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT Bummy Harapan Umat. Semakin baik sikap seorang pemimpin atau atasan maka semakin banyak karyawan bertahan di perusahaan. Oleh karena itu disarankan untuk terus mempertahankan sikap kepemimpinan yang sudah dijalankan seperti sekarang agar karyawan tetap bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti faktor komponen organisasi, rancangan tugas dan pekerjaan seperti yang diutarakan oleh Mathis and Jackson (2006) bahwa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan ada lima yaitu komponen organisasi, peluang karir organisasional, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan serta hubungan karyawan..