

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

D. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, sistem penghargaan, dan budaya organisasi terhadap *employee retention* Pada CV Putra Mina Sleman. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan CV Putra Mina dapat disimpulkan yaitu:

1. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan CV Putra Mina Sleman, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *employee retention* ditolak
2. Variabel sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan CV Putra Mina Sleman, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap *employee retention* ditolak.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan CV Putra Mina Sleman, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *employee retention* diterima.

E. Saran

1. Bagi Instansi (Perusahaan)

CV Putra Mina diharapkan dapat menerapkan budaya yang baik dikarenakan hasil dari penelitian ini 75% budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Memberi sapaan terhadap karyawan lain, kerja sama antar anggota, menghargai pendapat adalah bentuk dari menciptakannya kenyamanan dalam berorganisasi. Sehingga dengan terciptanya budaya yang nyaman membuat karyawan akan bertahan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan karakteristik usia dan masa kerja responden mayoritas adalah usia 17-25 tahun dan masa kerja 1-5 tahun, dengan karakteristik usia yang didominasi oleh generasi Z, perusahaan dapat membuat program pengembangan karir yang lebih terarah dengan memberikan fasilitas pelatihan sebagai upaya untuk terus mengembangkan ide dan kemampuan karyawan secara berlanjut. Kegiatan pelatihan menjadi salah satu bentuk membangun percaya diri karyawan saat mereka di promosikan.

Berdasarkan karakteristik usia responden mayoritas adalah usia 17-25 tahun yang artinya didominasi oleh generasi Z dengan ini, perusahaan bisa lebih memkasimalkan program sistem penghargaan dengan memberikan penghargaan secara interpersonal seperti memberikan pujian, ucapan terimakasih, mengadakan kegiatan *outing* kantor untuk mendorong inovasi

tiap karyawan dan hasil kinerja karyawan dinilai secara transparan berdasarkan KPI.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian, diharapkan dapat menambah variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini, seperti variabel pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja sehingga memungkinkan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.