

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kompensasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Hasil kesimpulan penelitian ini sesuai dengan apa yang terdapat dalam hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel Convention Medan. Pengaruh positif berarti apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat dan menurunkan tingkat *turnover*.
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut.

3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Hasil penelitian ini terdapat pada hipotesis tiga (H_3) yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan jika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak sehingga karyawan akan termotivasi dan akan bekerja lebih baik untuk perusahaan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang tercipta di RAZ Hotel & Convention Medan, dimana semakin nyaman kondisi dan situasi yang ada maka semakin nyaman karyawan untuk bekerja dan berinteraksi dengan karyawan lainnya. Dan secara tidak langsung karyawan akan bertahan di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi berganda menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi perlu untuk

diperhatikan lagi oleh perusahaan dan pimpinan untuk meningkatkan loyalitas karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Karyawan pada umumnya akan menginginkan kompensasi yang sama atau mendekati dengan rekan sekerjanya dengan jabatan yang sama pula. Hendaknya perusahaan lebih mempertimbangkan kompensasi bagi karyawan dengan beban pekerjaan yang sama dengan karyawan lainnya. Status karyawan yang berbeda akan menjadi kendala dalam pemberian kompensasi yang lebih bagi karyawan, untuk itu perusahaan dapat memberikan bonus yang adil bagi karyawan sesuai dengan hasil produktivitasnya.

2. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja perlu untuk diperhatikan lagi oleh perusahaan dan pimpinan untuk meningkatkan loyalitas karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Untuk itu perusahaan seharusnya memperhatikan kenyamanan karyawan di dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika lingkungan kerja tempat mereka bekerja nyaman dan bagus, maka hal tersebut akan membantu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dan membuat karyawan akan betah bekerja lebih lama di dalam perusahaan tersebut.
3. Hal tersebut menunjukkan bahwa pihak perusahaan dan pimpinan harus lebih mengupayakan bagaimana dan apa-apa saja yang harus dilakukan demi mempertahankan karyawannya. Dan pihak perusahaan juga harus bisa lebih memperhatikan sistem keadilan dalam pembagian bonus dan lain-lain agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat dan tingkat kepuasan

dalam bekerja pun lebih baik serta menghasilkan tingkat loyalitas yang tinggi dan produktivitas yang baik pula.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda ternyata retensi karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak membosankan bagi karyawan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, berdasarkan hasil R square (R^2) = 0,417 atau 41,7% yang artinya bahwa secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 41,7% terhadap retensi karyawan dan 58,3% merupakan pengaruh dari faktor lain. Dengan demikian, penulis menyarankan untuk penelitian lain yang akan meneliti tentang kompensasi dan lingkungan kerja untuk waktu ke depan, disarankan agar dapat menambah variabel penelitian dan dapat lebih baik lagi dalam pembuatan kuisioner sehingga lebih mengenai sasaran yang ingin dicapai.