

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis regresi linier berganda terhadap variabel motivasi kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Bukit Angkasa Makmur, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.
3. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. di PT. Bukit Angkasa Makmur.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka penulis menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Bukit Angkasa dalam meningkatkan retensi karyawan:

1. Meningkatkan Program dan Strategi untuk Memperkuat Motivasi Kerja
Meningkatkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap

retensi karyawan, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat faktor-faktor motivasional, seperti pemberian penghargaan yang adil dan transparan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan, serta memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang menantang kepada karyawan. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Memperjelas Jalur Pengembangan Karier dan Peluang Promosi
Perusahaan perlu memperbaiki sistem pengembangan karier dengan menyediakan jalur karier yang jelas dan terbuka untuk semua karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, program coaching dan mentoring, serta evaluasi kompetensi berkala. Kejelasan mengenai arah karier akan meningkatkan motivasi intrinsik dan membantu karyawan melihat prospek jangka panjang di dalam perusahaan.
3. Mengintegrasikan Motivasi dan Pengembangan Karier dalam Sistem Manajemen SDM, penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan program motivasi dan pengembangan karier ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh. Evaluasi kinerja karyawan sebaiknya tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan proses, potensi pengembangan diri, dan keterlibatan karyawan. Dengan begitu, retensi tidak hanya dipertahankan melalui insentif semata, tetapi juga melalui pemberdayaan yang berkelanjutan.
4. Melakukan Evaluasi Berkala terhadap Faktor-Faktor Retensi
Meningat bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 56,1% variasi

retensi karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja dan pengembangan karier, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Faktor-faktor seperti kepuasan kompensasi, budaya organisasi, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta stabilitas kerja juga perlu diperhatikan dalam kebijakan manajemen kepegawaian.