

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Mutiara Sawit Seluma, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi Karyawan Lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin meningkat pula Retensi Karyawan di PT. Mutiara Sawit Seluma.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma. Artinya, semakin baik kualitas Lingkungan Kerja Non-Fisik diperusahaan terutama dalam hal hubungan antar sesama rekan kerja serta dukungan dari atasan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan betah bekerja, sehingga Retensi Karyawan juga semakin meningkat.
3. Retensi Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat retensi karyawan akan mencapai titik optimal apabila perusahaan mampu mengintegrasikan penguatan loyalitas organisasional dengan penciptaan iklim kerja yang kondusif. Keberhasilan dalam mempertahankan sumber daya manusia ini sangat bergantung pada kapabilitas manajemen dalam memberikan dukungan yang suportif serta memfasilitasi kualitas komunikasi interpersonal yang efektif antar sesama rekan kerja.PT. Mutiara Sawit Seluma.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dalam variabel Komitmen Organisasi (X1), indikator kerja sama tim dengan pernyataan (Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik, saling membantu, dan berkontribusi dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan tim) mendapat nilai rata-rata terendah sebesar 3,03. Saran untuk perusahaan agar dapat menyelenggarakan kegiatan team atau pelatihan dinamika kelompok secara rutin untuk mempererat hubungan antarkaryawan, sehingga tercipta kontribusi yang lebih optimal dalam menyelesaikan tugas tim.
2. Dalam variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2), indikator rasa aman dan nyaman dengan pernyataan (Lingkungan kerja memberikan rasa aman dan nyaman sehingga saya dapat bekerja dengan tenang tanpa rasa khawatir) memiliki rata-rata terendah sebesar 3,85. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan serta menyediakan kanal komunikasi atau kotak saran yang menjamin kerahasiaan bagi karyawan untuk melaporkan kendala kerja. Dengan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan stabil, karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus.
3. Dalam variabel Retensi Karyawan (Y), indikator keinginan bertahan dengan pernyataan (Saya memiliki keinginan yang rendah untuk mencari pekerjaan di tempat lain karena merasa cukup nyaman dengan kondisi kerja saat ini)
4. memiliki rata-rata terendah sebesar 3,90. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali program kesejahteraan jangka panjang, seperti pemberian penghargaan masa kerja atau jenjang karier yang lebih jelas.

Hal ini penting untuk meminimalkan niat karyawan mencari peluang kerja di tempat lain dan memastikan talenta terbaik tetap bertahan di perusahaan dalam jangka waktu lama.

5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Retensi Karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya kerja, atau gaya kepemimpinan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menjaga loyalitas karyawan di industri perkebunan sawit