

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Pelatihan mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta rasa percaya diri karyawan dalam bekerja sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan di perusahaan.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Artinya, kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk gaji, insentif, bonus, maupun fasilitas lainnya dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi yang adil dan layak membuat karyawan merasa dihargai sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang tinggi dan keinginan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan.

4. Pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Ketiga variabel tersebut memberikan

kontribusi sebesar 62% terhadap retensi karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor utama dalam mempertahankan karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas pelatihan kerja, terutama pada aspek peningkatan kualitas hasil kerja, dengan memperbaiki metode pelatihan agar lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
2. Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem kompensasi, khususnya pada pemberian insentif agar lebih adil, transparan, dan berbasis kinerja sehingga mampu meningkatkan motivasi karyawan.
3. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, mengurangi tekanan kerja, serta membangun hubungan kerja yang lebih harmonis.
4. Perusahaan juga perlu memberikan kesempatan pengembangan karir yang lebih jelas agar karyawan memiliki prospek masa depan dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi retensi karyawan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau work-life balance.