

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di perusahaan UD. Karya Jati Mandiri dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Hasil perhitungan pada tabel 4.16 untuk kepuasan kerja dimana $t_{hitung} 2.116 > t_{tabel} 1.671$ dan signifikan pada $0.000 < 0.05$. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri diterima.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Hasil perhitungan pada tabel 4.16 untuk lingkungan kerja dimana $t_{hitung} 2.304 > t_{tabel} 1.671$ dan signifikan pada $0.005 < 0.05$. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri diterima.
3. Variabel lingkungan kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Hasil perhitungan pada tabel 4.16 untuk lingkungan kerja dimana $t_{hitung} 2.353 > t_{tabel} 1.671$ dan signifikan pada $0.001 < 0.05$. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri diterima.

4. Variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Hasil perhitungan pada tabel 4.17 dimana nilai $F_{hitung} 6.890 > F_{tabel} 2.75$ dan signifikan pada $0.000 < 0.05$. karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan Studi Perusahaan UD. Karya Jati Mandiri maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Agar terciptanya kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik maka pada gaji karyawan agar perusahaan bisa lebih diperhatikan lagi agar semua karyawan memperoleh kesetaraan dan agar tidak terjadi kecemburuan social antar karyawan. Karyawan harusnya tau batasan tentang *soft* dan *hard skill* yang dimiliki agar perusahaan bisa menilai seberapa pantas karyawan menerima gaji sesuai dengan keahlian karyawan tersebut. Disisi lain kesempatan promosi bagi karyawan perusahaan perlu mempertimbangkan dari aspek kemampuan yang dimiliki karyawannya bukan dari teman dekat atau saudaranya

2. Agar terciptanya kompensasi dapat berjalan dengan baik maka pada insentif agaknya perusahaan perlu untuk memberikan sedikit tambahan bonus kepada karyawan agar karyawan dapat merasa senang dan dapat dihargai pekerjaannya. Untuk indikator lain dirasa sudah cukup baik hanya saja perlu agar diperhatikan tentang insentif yang diberikan harus merata atau dengan melihat kemampuan skill dari karyawan tersebut
3. Agar terciptanya lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik maka perlunya prasarana yang baik yang dapat menunjang suatu pekerjaan karyawan agar supaya pekerjaan jadi maksimal. Perlu diperhatikan baik-baik hubungan dengan atasan ke karyawan juga harus baik, untuk yang lain dirasa cukup baik untuk lingkungan kerja sendiri yang kebanyakan perusahaan sudah maksimal dengan peralatan yang mereka punya dan hubungan karyawan dengan karyawan sebaian besar adalah teman mereka sendiri jadi tidak ada masalah yang berarti di lingkungan kerja yang ada diperusaha