

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Menolak hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas. Pada hipotesis pertama ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dimana diperoleh nilai t hitung sebesar $(1,465) < \text{nilai } t \text{ tabel } (1,6585)$ dan signifikansi sebesar $0,148 > 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dimana diperoleh nilai t hitung sebesar $(5,428) > \text{nilai } t \text{ tabel } (1,6585)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dimana diperoleh nilai t hitung sebesar $(4,275) > \text{nilai } t \text{ tabel } (1,6585)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa persepsi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dimana diperoleh nilai t hitung sebesar $(4,007) > \text{nilai } t$

tabel (1,6585) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Implikasi

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil penelitian dari variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan persepsi kompensasi terhadap retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas, maka peneliti dapat memberikan implikasi sebagai berikut:

1. Sebagai upaya untuk meningkatkan retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas, berkaitan dengan variabel lingkungan kerja serta mengacu pada tabulasi jawaban sampel terhadap variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa pada indikator keempat yaitu tersedianya fasilitas di tempat kerja menunjukkan nilai rata-rata skor terendah yang berarti bahwa ketersediaan fasilitas kerja masih perlu dibenahi. Pihak manajemen PMI Kabupaten Banyumas perlu melakukan upaya peningkatan fasilitas kerja supaya lebih memadai sehingga karyawan akan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Sebagai upaya untuk meningkatkan retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas, berkaitan dengan variabel budaya organisasi serta mengacu pada tabulasi jawaban sampel terhadap variabel budaya organisasi, dapat diketahui bahwa pada indikator keenam yaitu keagresifan menunjukkan nilai rata-rata skor terendah. Hal tersebut berarti budaya organisasi masih perlu diperhatikan lebih oleh pihak manajemen PMI Kabupaten Banyumas terutama mengenai keagresifan karyawan. Keagresifan karyawan akan muncul ketika mereka mendapatkan dorongan dari luar individu. Pihak manajemen perlu lebih memberikan dorongan kepada karyawan dengan cara menentukan target penyelesaian waktu pekerjaan (*deadline*), memberikan penilaian kepada karyawan baik pada saat kerja ataupun pelatihan, sehingga karyawan akan merasa terdorong untuk bekerja dengan lebih giat, bersikap kompetitif dan mampu berprestasi.
3. Sebagai upaya untuk meningkatkan retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas, berkaitan dengan variabel kepuasan kerja serta mengacu pada

tabulasi jawaban sampel terhadap variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa pada indikator ketiga yaitu gaji atau upah yang adil menunjukkan nilai rata-rata skor terendah. Hal tersebut berarti budaya organisasi masih perlu diperhatikan lebih oleh pihak manajemen PMI Kabupaten Banyumas terutama mengenai gaji atau upah yang adil. Dalam hal ini, adil berarti karyawan mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan, tingkat kesulitas, jabatan dan resiko pekerjaan. Meskipun demikian, pihak manajemen sudah berusaha memberikan upah atau gaji yang adil kepada karyawan, namun perlu adanya tindakan lebih untuk meyakinkan karyawan bahwa upah atau gaji yang didapatkan sudah sesuai. Seperti adanya transparansi pemberian gaji karyawan, pemberitahuan dan penyuluhan terkait sistem gaji yang ada PMI Kabupaten Banyumas. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat merasa adil dan puas dengan upah atau gaji yang mereka terima.

4. Sebagai upaya untuk meningkatkan retensi karyawan pada PMI Kabupaten Banyumas, berkaitan dengan variabel persepsi kompensasi serta mengacu pada tabulasi jawaban sampel terhadap variabel persepsi kompensasi, dapat diketahui bahwa pada indikator ketiga yaitu insentif menunjukkan nilai rata-rata skor terendah. Hal tersebut berarti kompensasi masih perlu diperhatikan lebih oleh pihak manajemen PMI Kabupaten Banyumas terutama mengenai insentif. Sebagai karyawan yang telah bekerja, mereka akan mendapatkan gaji atau upah. Ada kalanya karyawan menginginkan tambahan diluar gaji yaitu berupa insentif yang bisa dalam bentuk komisi atau bonus. Untuk mendapatkannya karyawan perlu memiliki prestasi kerja. Oleh sebab itu, peran manajemen dalam hal ini adalah membantu karyawan agar lebih mampu mengembangkan diri mereka seperti dengan melakukan pelatihan dan penilaian. Perusahaan juga bisa melakukan evaluasi untuk mengetahui kinerja setiap karyawan. Karyawan berdasarkan penilaian dan pencapaian yang baik akan mendapatkan insentif sedangkan yang tidak akan termotivasi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan juga kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti menyarankan beberapa hal di bawah ini untuk diperhatikan

1. Penelitian sejenis yang akan datang di harapkan meneliti variabel lain yang lebih bervariasi atau yang tidak diteliti oleh peneliti seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi dan lain-lain.
2. Peneliti yang akan datang disarankan menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengecekan ulang pada data yang akan digunakan untuk penelitian.