

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan diatas tentang pengaruh pengembangan karir terhadap retensi dengan kompensasi sebagai variabel dimediasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan PT PRODEEZ Cabang Serpong berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dan telah didapatkan, diketahui nilai koefisien pengembangan karir terhadap retensi karyawan sebesar 0,286 dan Tstatistic sebesar 1,705. Dari hasil tersebut diketahui jika Tstatistic tidak berpengaruh kurang dari syarat yang ditentukan $< T_{tabel}$ 1,96 dengan nilai pvalue $> 0,05$ sehingga X terhadap Y dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan PT PRODEEZ Cabang Serpong berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien pengembangan karir terhadap kompensasi sebesar 0,692 dan Tstatistic 13,215. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $> T_{tabel}$ 1,96 dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.. Dengan adanya peningkatan karir maka kompensasi akan turut dipengaruhi dengan adanya peningkatan.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT PRODEEZ Cabang Serpong berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien kompensasi terhadap retensi sebesar 0,503 dan Tstatistic 4,337. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $>T_{tabel}$ 1,96 dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan meningkatnya kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, dapat disimpulkan bahwa karyawan akan lebih berminat untuk bertahan dan tetap bekerja untuk perusahaan.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT PRODEEZ Cabang Serpong melalui kompensasi sebagai variable dimediasi berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien pengembangan kari terhadap retensi sebesar 0,348 dan nilai Tstatistic 3,806. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $>T_{tabel}$ 1,96 dengan p-value sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Dari hasil yang telah didapatkan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi tingkat retensi karyawan bila dimediasi oleh kompensasi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat dijadikan beberapa faktor yang bisa untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam

menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu disadari masih memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Dengan jumlah responden yang hanya 60 orang tentunya masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang dibagikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya, hal tersebut terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, serta faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Bagi PT PRODEEZ Cabang Serpong

Bagi perusahaan, dapat lebih memperhatikan serta meningkatkan aspek pengembangan karir bagi karyawan karena dari hasil yang didapat, karyawan tidak memikirkan pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir maka kompensasi akan turut meningkat dan berpengaruh terhadap retensi karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat memperbanyak responden serta artikel dan jurnal-jurnal terdahulu sehingga dapat mendukung dan memperkuat

hasil hipotesis serta kesimpulan yang telah diperoleh. Serta peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lain selain kompensasi dalam memediasi seperti motivasi kerja.

