

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dengan hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, nilai hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 5,170 dan nilai signifikansi 0.000. Nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan di PD Mujur Jaya Kroya Kabupaten Cilacap. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk bertahan dan tetap bekerja di perusahaan akan semakin tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung variabel Kompensasi adalah 3,465 dan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($0,001 < 0,05$). maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan PD Mujur Jaya Kroya Kabupaten Cilacap. Artinya, semakin baik dan adil kompensasi yang diterima karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk bertahan dan tetap bekerja di perusahaan akan semakin tinggi.
3. Hasil uji simultan (Uji F) dapat diperoleh bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$

yaitu $68,652 > 3,204$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Retensi karyawan PD Muji Jaya Kroya Kabupaten Cilacap.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa masih terdapat beberapa indikator yang memiliki skor lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun tingkat retensi karyawan tergolong baik, perusahaan tetap perlu melakukan upaya peningkatan pada beberapa aspek agar retensi karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap beberapa indikator yang masih memiliki skor terendah. Dalam variabel lingkungan kerja, indikator suara menunjukkan skor terendah, khususnya pada pernyataan bahwa tingkat kebisingan lingkungan kerja mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi kebisingan di lingkungan kerja masih dirasakan mengganggu oleh karyawan dan berpotensi menurunkan kenyamanan serta fokus kerja. Oleh karena itu,

perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sumber kebisingan di lingkungan kerja dengan melibatkan pihak ketiga yang memiliki kompetensi di bidang Health, Safety, and Environment (HSE). Melalui kerja sama dengan pihak HSE, perusahaan dapat melakukan pengukuran tingkat kebisingan secara lebih profesional serta merancang solusi pengendalian yang tepat, seperti pemasangan peredam suara, penataan ulang area kerja, maupun penerapan standar keselamatan kerja yang berkaitan dengan kebisingan. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan.

Selanjutnya, Dalam variabel kompensasi, indikator gaji menunjukkan skor terendah, khususnya pada pernyataan apakah besar gaji yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih menilai gaji yang diterima belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap struktur dan tingkat gaji yang diterapkan, dengan mempertimbangkan beban kerja, tingkat tanggung jawab, serta standar upah yang berlaku. Selain itu, penyesuaian gaji secara berkala dan transparan dapat menjadi langkah strategis untuk

meningkatkan persepsi keadilan dan kesejahteraan karyawan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan karyawan serta mendorong mereka untuk tetap bertahan, sehingga retensi karyawan dapat terjaga dengan baik.

Selain itu, dalam variabel retensi karyawan, indikator penghargaan menunjukkan skor terendah, khususnya pada pernyataan saya merasa adanya penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasa penghargaan yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan kinerja yang telah mereka berikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem penghargaan berbasis kinerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, seperti pemberian apresiasi, pengakuan atas prestasi kerja, atau kesempatan pengembangan karier. Pemberian penghargaan yang adil dan transparan diharapkan dapat meningkatkan rasa dihargai, motivasi kerja, serta loyalitas karyawan. Dengan demikian, karyawan akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk tetap bertahan di perusahaan, sehingga retensi karyawan dapat terus terjaga dan ditingkatkan.

c. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagi manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan lingkungan kerja dan kompensasi yang tepat terbukti berperan penting dalam

menjaga dan meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Manajemen SDM juga diharapkan melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi, baik dari sisi gaji, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya, agar tetap adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, manajemen SDM perlu memperkuat peran komunikasi internal, pelatihan karyawan, serta pemberian apresiasi berbasis kinerja guna meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawan potensial dalam jangka panjang dan menjadikan tingkat retensi karyawan yang tinggi sebagai keunggulan kompetitif yang dapat ditiru oleh perusahaan lain.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini tentunya masih memiliki kekurangan dan keterbatasan yang perlu diperhatikan. Seperti pada jumlah responden yang relatif terbatas serta variabel penelitian yang hanya memfokuskan pada lingkungan kerja dan kompensasi dalam menjelaskan retensi karyawan. Selain itu, data penelitian

diperoleh melalui kuesioner, dengan jawaban setiap responden yang kurang menunjukkan kondisi sebenarnya karena setiap responden memiliki persepsi dan pemikiran berbeda.

2. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,6% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap retensi karyawan. Namun demikian, masih terdapat 25,4% variasi retensi karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh pada retensi karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.