

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan Generasi Z di Kota Madiun, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, seperti pelatihan, promosi, dan peningkatan kompetensi, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin layak dan kompetitif gaji, tunjangan, serta insentif yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin nyaman, aman, dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan baik dari aspek fisik maupun hubungan antar rekan kerja maka semakin besar kemungkinan karyawan bertahan di perusahaan.
4. Secara simultan pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya, ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Jika perusahaan mampu memberikan

pengembangan karir yang baik, kompensasi yang layak, serta lingkungan kerja yang kondusif secara bersamaan, maka tingkat keinginan karyawan untuk bertahan akan semakin tinggi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menafsirkan hasil penelitian maupun untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Sementara itu, masih terdapat variabel lain yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap retensi karyawan, seperti kepuasan kerja, *work life balance*, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.
2. Subjek penelitian hanya difokuskan pada karyawan Generasi Z dengan rentang usia 18–29 tahun yang bekerja di berbagai sektor di Kota Madiun, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada generasi lain maupun wilayah penelitian yang berbeda.

C. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Mengenai hasil dari kesimpulan dalam penelitian diatas, maka dapat dilakukan implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Implikasi Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait retensi karyawan Generasi Z. Penelitian ini juga memperkuat penerapan *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi terbentuk melalui adanya timbal balik yang saling menguntungkan. Organisasi yang memberikan pengembangan karir, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong loyalitas serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan karir, kompensasi, lingkungan kerja, dan retensi karyawan Generasi Z.

b) Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi atau perusahaan agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan, khususnya pada Generasi Z. Perusahaan dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman,

memberikan penghargaan yang sesuai, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan agar keinginan untuk bertahan dalam perusahaan semakin tinggi.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

a) Bagi Perusahaan di Kota Madiun

Perusahaan disarankan untuk lebih adaptif terhadap karakteristik Generasi Z dengan menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas, berbasis kinerja, serta memberikan ruang untuk peningkatan kompetensi melalui pelatihan atau program pengembangan diri.

b) Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z diharapkan dapat meningkatkan komitmen dan profesionalisme dalam bekerja, serta tidak hanya berfokus pada aspek kompensasi, tetapi juga aktif dalam mengembangkan kompetensi diri agar dapat bertahan dan berkembang dalam dunia kerja yang kompetitif.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat memperluas terhadap penggunaan variabel lain yang berpotensi relevan mempengaruhi retensi karyawan seperti *work-life balance*, kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, *employee engagement*, dan fleksibilitas kerja. Selain itu, berkaitan dengan objek penelitian tidak hanya pada Generasi Z, tetapi juga

generasi lainnya seperti Generasi Y (Milenial) dan Generasi X agar dapat dilakukan perbandingan karakteristik retensi karyawan antar generasi.