

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *performance appraisal & future growth, Training & Development*, dan *Management Support To Employees* terhadap *employe retention* PT PLN UP3 Madiun. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 116 responden dari karyawan PT PLN UP3 Madiun dengan metode pengambilan sampel purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk menguji ketiga hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. *Performance appraisal & future growth* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employe retention* Pada PT PLN UP3 Madiun. Dengan kata lain, meskipun proses penilaian kinerja dan prospek pengembangan karier tersedia, namun hal tersebut belum cukup mampu mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara nyata.
2. *Training & Development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employe retention* Pada PT PLN UP3 Madiun.. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan yang diberikan belum mampu memberikan dampak langsung terhadap keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
3. *Management Support To Employees* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employe employe retention* Pada PT PLN UP3 Madiunn.

Dengan demikian, semakin tinggi dukungan manajemen yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk bertahan di perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada karyawan PT PLN UP3 Madiun.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel bebas, yaitu *performance appraisal & future growth*, *Training & Development*, dan *Management Support To Employees*, padahal kemungkinan masih ada variabel lain yang juga memengaruhi *employee retention* namun belum diteliti.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dunia Kerja/Perusahaan
PT PLN UP3 Madiun dan perusahaan sejenis disarankan untuk meningkatkan efektivitas program penilaian kinerja dan pengembangan karier agar benar-benar berdampak terhadap retensi karyawan. Penilaian kinerja hendaknya dilakukan secara transparan, objektif, dan ditindaklanjuti dengan keputusan yang adil, seperti promosi atau pengembangan karier yang terarah. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan harus dirancang berdasarkan kebutuhan aktual karyawan,

serta memberikan manfaat praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan. Dukungan manajemen yang terbukti signifikan terhadap retensi perlu dipertahankan dan ditingkatkan, misalnya melalui komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi, serta penyediaan kesejahteraan dan kenyamanan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat mengembangkan topik ini dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau *work-life balance*, yang juga berpotensi memengaruhi *employee retention*.

3. Bagi Karyawan

Karyawan, khususnya generasi muda di lingkungan PLN UP3 Madiun, disarankan untuk lebih proaktif dalam merespons pelatihan, menyampaikan kebutuhan karier, dan membangun komunikasi positif dengan atasan. Meskipun pelatihan dan penilaian karier belum memberikan dampak signifikan terhadap keinginan bertahan, sikap terbuka, semangat belajar, dan keterlibatan aktif dalam proses kerja tetap menjadi fondasi penting dalam pengembangan karier jangka panjang. Selain itu, membangun hubungan kerja yang sehat dengan atasan dan rekan kerja dapat memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan.