

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan kuisioner mengenai *career development*, *organizational culture*, dan *training and development* terhadap retensi karyawan Indospace Group Semarang dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel *career development* berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* karyawan Indospace Group Semarang. Artinya semakin baik *career development*, maka retensi karyawan akan semakin tinggi.
- 2) Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa *Culture Organizational* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Indospace Group Semarang. Artinya semakin baik *Culture Organizational*, maka semakin tinggi retensi karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa *Training and Development* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Indospace Group Semarang. Artinya semakin baik *Training and Development* maka semakin tinggi retensi karyawan,
- 4) Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) variabel independen (*career development*, *culture organizational*, dan *training and development*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Employee retention*), dengan demikian jika dalam suatu organisasi memiliki *career development*, *culture organizational*, dan

training and development yang baik, maka organisasi akan lebih mudah untuk mempertahankan karyawannya.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 41 karyawan yang masih bekerja di Indospace Group Semarang, dapat disimpulkan bahwa *Career Development*, *Organizational Culture*, dan *Training and Development* berpengaruh terhadap *Employee Retention* berdasarkan persepsi karyawan sebagai berikut :

- 1) *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan yang masih bekerja di Indospace Group Semarang, semakin baik kesempatan dan dukungan pengembangan karier yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya di perusahaan.
- 2). *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan yang masih bekerja di Indospace Group Semarang, budaya organisasi yang mendukung, memperhatikan karyawan, berorientasi pada hasil, serta menjaga stabilitas kerja dapat mendukung karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

3) *Training and Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan yang masih bekerja di Indospace Group Semarang, pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga mendukung keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan.

4) *Career Development, Organizational Culture, dan Training and Development* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention*. Dengan demikian, berdasarkan persepsi 41 karyawan yang masih bekerja di Indospace Group Semarang, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi *Employee Retention* dalam penelitian ini.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *career development, organizational culture, training and development* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *employee retention*, maka implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi Indospace Group Semarang adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan temuan hasil penelitian ini *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention*, pihak manajemen Indospace Group perlu melakukan evaluasi bagi perusahaan mengenai pentingnya pengembangan karier dalam meningkatkan retensi karyawan. Perusahaan dapat memberikan kesempatan promosi yang jelas, informasi jenjang karier yang transparan, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi karyawan agar karyawan memiliki keyakinan untuk membangun karier jangka panjang di perusahaan.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Oleh karena itu, Indospace Group Semarang hanya perlu terus mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang telah diterapkan karena terbukti mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Budaya organisasi di Indospace Group Semarang dapat dilihat dari setiap penerapan indikator budaya organisasi. Pertama, inovatif dalam memperhitungkan risiko, perusahaan telah mempersilahkan karyawan untuk berani memberikan ide, solusi, dan inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tetap mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi sehingga

setiap keputusan yang diambil lebih efektif dan mampu meminimalkan kesalahan. Kedua, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, karyawan dibiasakan untuk bekerja secara teliti, cermat, serta memperhatikan setiap proses pekerjaan agar hasil kerja yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan standar perusahaan.

Ketiga, berorientasi terhadap hasil yang ingin dicapai, seluruh aktivitas kerja di Indospace Group diarahkan pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sehingga tujuan jelas serta terukur. Keempat, berorientasi kepada semua kepentingan pegawai, perusahaan membangun kerja sama yang baik antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang saling mendukung, komunikasi yang terbuka, serta kepedulian terhadap rekan kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan.

Kelima, agresif dalam bekerja, Indospace Group mendorong karyawan untuk bekerja secara proaktif, cepat dalam merespons tantangan, serta memiliki semangat tinggi dalam mencapai target perusahaan tanpa mengabaikan kualitas pekerjaan. Sikap tersebut mampu meningkatkan

daya saing perusahaan sekaligus mendorong karyawan untuk terus berkembang. Keenam, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan stabil sehingga karyawan dapat bekerja secara konsisten, nyaman, dan mampu mempertahankan performa kerja dalam jangka panjang.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian, Training and Development terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Retention pada Indospace Group Semarang. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang telah diberikan kepada karyawan. Pelatihan yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan kemampuan karyawan agar pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan.

Indospace Group juga dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan untuk mengetahui apakah materi dan metode yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti berbagai kegiatan

pengembangan seperti seminar, workshop, pelatihan teknis maupun pelatihan kerja sama tim. Dengan adanya kesempatan tersebut, karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya sehingga merasa mendapatkan perhatian dan kesempatan untuk berkembang dari perusahaan.

Program Training and Development juga perlu dilakukan secara berkelanjutan, terutama karena tuntutan pekerjaan dan kebutuhan perusahaan dapat berubah seiring dengan perkembangan bisnis. Dengan pelatihan yang relevan dan berkesinambungan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kompetensinya, lebih siap menghadapi perubahan dalam pekerjaan, serta memiliki keinginan untuk tetap bekerja di Indospace Group. Hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang dibutuhkan.

- 4) Berdasarkan hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen sumber daya manusia Indospace Group dalam menyusun strategi retensi karyawan yang efektif melalui pengembangan karier, penguatan budaya organisasi, serta pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang saya teliti, maka implikasi teoritis yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian ini mendukung teori *Career Development* yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009) yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan. Selain itu, **teori** Nawawi (2016) juga menjelaskan bahwa pengembangan karir bertujuan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada Indospace Group. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, seperti adanya promosi, informasi karir yang jelas, perlakuan yang adil, dukungan perusahaan, serta program pengembangan tenaga kerja, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hidayat dan Setyaningrum (2024) yang

menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

- 2) Hasil penelitian ini mendukung teori *Organizational Culture* yang dikemukakan oleh Kusuma (2018), yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, keyakinan, visi, misi, serta norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, teori Mering et al. (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku positif, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada Indospace Group. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik, seperti adanya orientasi pada hasil, kerja sama tim, perhatian terhadap setiap pekerjaan, inovasi, serta stabilitas kerja, mampu meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga mereka memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Khoirunisa et al. (2024) dan Reiningsih et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

- 3) Hasil penelitian ini mendukung teori *Training and Development* yang dikemukakan oleh Simamora (2004) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk mempertahankan serta meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Teori Rivai (2004) juga menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya saat ini, sedangkan pengembangan dipersiapkan untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tanggung jawab di masa mendatang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Training and Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada Indospace Group. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan mampu meningkatkan kompetensi, rasa percaya diri, peluang pengembangan diri, serta komitmen terhadap perusahaan sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sari dan Triyonowati (2020) yang

menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

- 4) Secara simultan, hasil penelitian ini memperkuat konsep dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa *Employee Retention* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, yaitu *Career Development*, *Organizational Culture*, serta *Training and Development*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada Indospace Group Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa upaya mempertahankan karyawan tidak dapat dilakukan hanya dengan berfokus pada satu aspek, melainkan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi. Perusahaan perlu menyediakan kesempatan pengembangan karir yang jelas, membangun budaya organisasi yang positif, serta menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Penerapan ketiga aspek tersebut secara terpadu akan menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang digunakan dalam

penelitian bahwa kombinasi pengembangan karir, budaya organisasi, serta pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting dalam meningkatkan *Employee Retention*.

