

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan jumlah responden sebanyak 150 orang dosen yang tersebar di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapatkan kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi dosen yang tersebar di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
2. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap retensi dosen yang tersebar di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap dosen yang tersebar di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen yang tersebar di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
5. Pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen yang tersebar di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi terhadap retensi dosen yang tersebar di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh.

7. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap retensi dosen yang tersebar di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

### **5.2.1 Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi perguruan tinggi yang tersebar di Kab. Kerinci dan Kota Sungai penuh dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan datang, supaya tingkat retensi di organisasi semakin meningkat.

Penelitian ini meningkatkan bahwa tingkat retensi dosen yang tersebar di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh masuk dalam kategori sedang, dan masih perlu ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari tingkat capaian responden variabel retensi yakni sebesar 79,17%. Karena pada dasarnya retensi sangat diperlukan didalam organisasi, karena berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri.

### **5.2.2 Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa retensi dosen pada perguruan tinggi yang ada di seluruh Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh hanya tergolong dalam kategori cukup baik. Hal ini ditandai dengan adanya tingkat TCR hanya sebesar 79,13%. Untuk itu dimasa yang akan datang perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan retensi dosen dari kondisi cukup baik menjadi baik.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan retensi dosen dimasa yang akan datang dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan. Hal

ini disebabkan oleh karena penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap retensi dosen.

Upaya kongkrit yang dilakukan untuk meningkatkan rasa puas akan kompensasi yang diberikan adalah dengan memperhatikan item item pernyataan pada variabel kompensasi yang masih rendah diataranya adalah

1. Perguruan tinggi atau organisasi hendaknya memberikan gaji yang sesuai dengan standarnya kepada dosen.
2. Perguruan tinggi atau organisasi hendaknya memberikan fasilitas kesejahteraan kepada dosen seperti asuransi kesehatan, dana simpanan, gratifikasi dan lain lain, untuk memberikan motivasi semangat bekerja kepada dosen pengajar.
3. Selain itu juga, hendaknya perguruan tinggi juga memberikan bonus kerja yang kompetitif kepada dosen pengajar.

Disisi lain untuk dapat meningkatkan implementasi kompensasi adalah dengan cara memperhatikan dan bahkan meningkatkan pelatihan dan pengembangan bagi dosen pengajar. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi akan retensi itu sendiri. Hal-hal konkrit yang dapat dilakukan dalam meningkatkan implementasi pelatihan dan pengembangan adalah dengan memperhatikan item-item pernyataan yang masih rendah, diantaranya adalah sebagai berikut

1. Perguruan tinggi hendaknya menyediakan program pelatihan yang insentif untuk dosen pengajar guna mempermudah mereka melakukan pekerjaannya.

2. Perguruan tinggi atau organisasi memberikan adanya program pelatihan formal untuk mengajarkan kepada dosen baru yang dibutuhkan untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan mereka.
3. Perguruan tinggi ataupun organisasi hendaknya memberikan pelatihan formal yang ditawarkan kepada dosen pegajar untuk meningkatkan kemampuan mereka serta memberikan peluang mempromosikan diri atau jabatan mereka dalam pekerjaan berorganisasi.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran penelitian**

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya

1. Penelitian ini dilakukan di seluruh perguruan tinggi wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh, maka hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada perguruan tinggi di wilayah lainnya. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada organisasi-organisasi lainnya seperti organisasi perangkat daerah lainnya.
2. Penelitian ini hanya meneliti kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan sehingga disarankan pada penelitian berikutnya menambahkan variabel work involvement, work engagement, motivasi kerja dan lain sebagainya sebagai penentu retensi karyawan.
3. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja antara variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan sebagai variabel yang mempengaruhi retensi karyawan, disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menguji variabel moderasi pada variabel yang ada dalam

penelitian ini. Seperti contoh lingkungan kerja dapat memoderasi antara kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan.