

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan. Dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,818 > 1,672$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,007 < 0,05$ ).
2. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan. Dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,258 > 1,672$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ).
3. Bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan. Dimana  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,086 < 1,672$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,282 > 0,05$ ).
4. Bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*, dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan. Dimana  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $19,527 > 2,77$ ). Nilai  $F$  19,527 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%.

## 5.2 Saran

Untuk memenuhi referensi selanjutnya, beberapa saran berikut dapat dipertimbangkan:

### 1. Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel dependen dan independen, agar mampu menjelaskan hubungan pengaruh dan menunjukkan hasil yang lebih akurat.

### 2. Saran Praktis

- a. Bagi Icon Plus Cabang Kota Padang, agar retensi karyawan dapat meningkat disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja melalui peningkatan Pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja.
- b. *Work Life Balance* melalui peningkatan Keseimbangan waktu (*time balance*), Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), Keseimbangan kepuasan (*statisfaction balance*).
- c. Pengembangan Karir melalui peningkatan Pendidikan, Pelatihan, Promosi Jabatan, Masa Kerja.