

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 (*satisfaction balance*).
- c. Pengembangan Karir melalui peningkatan Pendidikan, Pelatihan, Promosi Jabatan, Masa Kerja.