

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Judul penelitian ini adalah peran *employee engagement* dan budaya organisasi dalam mempengaruhi retensi karyawan di Yayasan Tuaian Dunia. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan alat pengukuran *statistical packages for sciences (SPSS)* version 22.

Berdasarkan hasil analisis pada bab 4 mengenai *employee engagement* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap retensi karyawan (Y), maka didapatkan hasil penelitian berikut ini :

1. *Employee engagement* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan (Y) di Yayasan Tuaian Dunia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) maka semakin tinggi tingkat kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal di Yayasan.
2. *Employee engagement* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada karyawan di Yayasan Tuaian Dunia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila rasa keterikatan karyawan semakin meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya tingkat retensi karyawan.
3. Budaya organisasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) di Yayasan Tuaian Dunia. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa proses meningkatnya budaya organisasi yang diterapkan atau diimplementasikan di Yayasan Tuaian Dunia dapat meningkatkan retensi karyawan,

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi Yayasan Tuaian Dunia untuk meningkatkan retensi karyawan.

5.2.1 Bagi Yayasan

1. Pada item pernyataan *employee engagement* dalam uji statistik deskriptif, nilai *mean* paling rendah terdapat pada dimensi *dedication* dimana masih ditemukan adanya rasa enggan karyawan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Adapun langkah yang dapat ditempuh antara lain dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya melalui pelatihan, seminar ataupun pengembangan diri lainnya, memberikan apresiasi atas kinerja dan kontribusi karyawan, memberikan fasilitas keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi karyawan serta memastikan beban kerja setiap karyawan seimbang dan sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu untuk meningkatkan dedikasi karyawan, yayasan dapat menciptakan budaya kerja yang positif, inklusif, mendukung sehingga karyawan merasa dihargai dan dihormati.
2. Pada item pernyataan budaya organisasi dalam uji statistik deskriptif, nilai *mean* paling rendah terdapat pada dimensi pada orientasi orang. Adapun langkah yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas usaha dan prestasi karyawan. Penghargaan dan pengakuan secara terbuka dapat memperkuat budaya positif, menciptakan lingkungan kerja yang membangun semangat, dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi lebih aktif.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini berpotensi menjadi acuan dalam penelitian masa depan, mengingat ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Oleh sebab hal itu, disarankan agar pada penelitian berikutnya mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi retensi karyawan, terutama dalam organisasi nirlaba seperti

kepuasan kerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor-faktor lainnya yang relevan.

- b. Dalam penelitian berikutnya, disarankan untuk meluaskan dan memperluas sampel penelitian dengan mempertimbangkan berbagai strata jabatan yang lebih luas dan spesifik. Hal ini disarankan karena setiap jabatan memiliki tingkat *employee engagement*, budaya organisasi, dan retensi karyawan yang bervariasi.

