



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penyebaran pandemi di awal tahun 2019 menyebabkan banyak industri di Indonesia untuk terpengaruh secara operasional. Namun selama pandemi, sektor industri *real estat* mengalami pertumbuhan yang cukup stabil. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), lapangan usaha *real estat* memiliki kontribusi sebesar 2,88% terhadap produk domestik bruto (PDB) pada triwulan 1 tahun 2020. Pada triwulan 2 tahun 2020 dimana penyebaran pandemi menjadi semakin parah di Indonesia, sektor industri *real estat* masih memiliki kontribusi terhadap PDB sebesar 3,06%. Hal ini menunjukkan bahwa sektor industri *real estat* memiliki pertumbuhan yang cukup stabil.

Selain itu data dari BPS mengenai proyeksi penduduk menunjukkan bahwa Jawa Barat diproyeksikan untuk terus mengalami peningkatan penduduk hingga tahun 2045. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa sektor *real estat* akan terus memiliki permintaan yang stabil atau bahkan meningkat. Dengan prospek sektor *real estat* yang baik, maka perusahaan yang bergerak di sektor tersebut perlu menjaga keunggulan kompetitif untuk bisa bersaing di pasar properti, salah satunya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu perusahaan yang bergerak di sektor *real estat* adalah PT Mustika Land. PT Mustika Land sendiri merupakan sebuah *property developer* yang beroperasi di Jawa Barat. Namun, PT Mustika Land masih mengalami permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Berdasarkan data perusahaan, tingkat *turnover* dari PT Mustika Land pada tahun 2020 adalah sebesar 115%, dimana 78 dari 92 karyawan melakukan *resign*. Dengan demikian, peneliti memutuskan untuk menganalisa terkait hal-hal yang

mempengaruhi *employee retention* di PT Mustika Land, khususnya dari segi *supportive work environment* dan *organizational engagement*.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan program IBM SPSS untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dan kemudian menggunakan program SmartPLS untuk melakukan pengolahan data primer dengan metode PLS-SEM. Untuk memperoleh data perusahaan, peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan ke karyawan perusahaan. Berdasarkan hasil data primer dengan judul “Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap *Employee Retention* Melalui *Organizational Engagement* Sebagai Variabel Mediasi: Telaah pada karyawan PT Mustika Land” yang telah diolah dan dianalisa oleh peneliti dengan metode PLS-SEM, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data profil responden yang diperoleh dari kuesioner penelitian yang telah disebar pada 50 responden, mayoritas responden dari kuesioner penelitian bisa disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah wanita dengan jumlah 58% dari 50 responden atau 29 orang.
 - b. Berdasarkan usia, mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 25 sampai 34 tahun dengan jumlah 44% dari 50 responden atau 22 orang.
 - c. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah lulusan S1 dengan jumlah 52% dari 50 responden atau 26 orang.
 - d. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden dalam penelitian ini telah bekerja di antara 1 sampai 3 tahun dengan jumlah 44% dari 50 responden atau 22 orang.
 - e. Berdasarkan jabatan, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah *staff* dengan jumlah 82% dari 50 responden atau 41 orang.

2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, *supportive work environment* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *employee retention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0.073 yang lebih besar dari syarat *p-value* yaitu lebih rendah dari 0.05.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, *supportive work environment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational engagement*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0.000 yang memenuhi syarat *p-value* yaitu lebih rendah dari 0.05.
4. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, *organizational engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee retention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0.010 yang memenuhi syarat *p-value* yaitu lebih rendah dari 0.05.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka berikut adalah beberapa saran yang bisa diberikan oleh peneliti kepada perusahaan, yaitu:

1. Menurut Alias *et al.* (2019), salah satu faktor yang dapat menentukan apakah sebuah lingkungan kerja dapat dianggap suportif atau tidak adalah dengan adanya penawaran kompensasi dan *benefit* yang menarik. Namun berdasarkan data dari *in-depth interview*, beberapa karyawan merasa bahwa *benefit* yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Maka dengan demikian, perusahaan dapat melakukan analisa ulang terkait dengan *benefit*. Menurut *Society for Human Resource Management* (SHRM) terdapat 5 langkah untuk menentukan *benefit* yang sesuai, yaitu:

- a. Identifikasi tujuan dan anggaran untuk *benefit* dari organisasi

Hal pertama yang perlu dilakukan adalah dengan mengidentifikasi tujuan dari pemberian *benefit* kepada karyawan. Langkah ini akan memberikan gambaran dari tujuan pemberian *benefit* yang dapat mencerminkan kebutuhan dari organisasi dan karyawan. Setelah menentukan tujuan, maka tentukan anggaran yang bisa dikeluarkan oleh organisasi untuk *benefit*.

- b. Lakukan asesmen terhadap kebutuhan

Asesmen ini meliputi asesmen terhadap kebutuhan dari karyawan, *benefit* yang diberikan oleh kompetitor, dan peraturan pemerintah setempat. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan wawancara atau membagikan kuesioner kepada karyawan untuk mengetahui kebutuhan *benefit* dari karyawan.

- c. Membuat program perencanaan *benefit*

Setelah mendapatkan data mengenai kebutuhan, maka data tersebut perlu diolah. Terdapat banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, misalnya seperti menentukan apakah perusahaan akan memberikan *benefit* secara langsung kepada karyawan atau menggunakan pihak ketiga, perubahan apa yang dapat dilakukan untuk menghemat biaya, dan lain-lain.

- d. Mengkomunikasikan perencanaan *benefit* kepada karyawan

Ketika perencanaan *benefit* sudah terbuat, maka hal selanjutnya yang perlu dilakukan adalah mengkomunikasikan hal tersebut kepada karyawan. Dengan demikian, maka perusahaan bisa mendapatkan umpan balik

dari karyawan serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras.

- e. Melakukan evaluasi secara berkala untuk menentukan efektivitas dari *benefit*

Perusahaan perlu terus melakukan asesmen terhadap *benefit* yang telah diberikan karena terdapat banyak faktor yang dapat merubah kebutuhan terhadap suatu *benefit*. Perusahaan bisa mengikuti tren pemberian *benefit* atau melakukan *benchmarking* dengan perusahaan lain.

2. Pelatihan menurut Noe & Kodwani (2018) adalah usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran dari kompetensi yang terkait dengan pekerjaan, pengetahuan, kemampuan, dan perilaku karyawan, sedangkan pengembangan adalah edukasi formal, pengalaman kerja, hubungan, dan asesmen kepribadian, kemampuan, dan keterampilan. Menurut *United States Department of Labor: Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), pelatihan perlu diberikan kepada karyawan minimal setahun sekali. Untuk bisa melakukan pelatihan yang efektif, maka perusahaan perlu melakukan analisa terhadap kebutuhan pelatihan atau *training need analysis* (TNA). Menurut Sahoo & Mishra (2018), TNA melibatkan 3 langkah yaitu *organizational analysis* (dimana pelatihan dibutuhkan dalam organisasi), *task analysis* (apa yang akan diberikan oleh pelatihan tersebut), dan *person analysis* (karyawan mana saja yang membutuhkan pelatihan dan untuk apa).

3. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa responden masih merasa kurang bangga dengan tempat kerja mereka. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menanamkan *employer branding*. Menurut Malik & Jalees (2019), *employer branding* adalah upaya dari perusahaan yang terfokus untuk membangun *image*

perusahaan yang kuat dan mengkomunikasikan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan pada karyawan saat ini maupun calon karyawan. Fulmer *et al.* (2003) menyatakan bahwa *employer branding* tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun juga membangun sebuah budaya yang menarik bagi karyawan saat ini dan calon karyawan di masa depan. *Employer branding* dapat menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mosley, 2007). Dengan perusahaan memiliki *image* yang kuat dan menarik di mata calon karyawan, maka hal tersebut dapat membuat karyawan perusahaan untuk menjadi lebih bangga dengan tempat kerja mereka saat ini.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka berikut adalah beberapa saran yang bisa diberikan oleh penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk tidak menggunakan dimensi untuk variabel *supportive work environment* yang digunakan dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan jurnal penelitian yang menjadi acuan untuk dimensi dari variabel *supportive work environment* tidak mendefinisikan *organizational support*, *supervisory support*, dan *job satisfaction* sebagai dimensi, namun sebagai variabel.
2. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk tetap meneliti tentang pengaruh *supportive work environment* terhadap *employee retention*. Dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis menyatakan bahwa *supportive work environment* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *employee retention*. Namun, hasil tersebut tidak terdukung oleh penelitian

terdahulu yang menyatakan bahwa *supportive work environment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee retention*.

3. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk memperluas jumlah populasi dan sampel penelitian. Hal ini dilakukan agar data dapat menjadi valid dan reliabel. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang cukup sedikit yaitu 50 responden mengakibatkan peneliti untuk mengganti dimensi penentu bagi variabel *supportive work environment* karena sampel yang terlalu sedikit mengakibatkan data penelitian untuk menjadi tidak valid dan tidak reliabel.
4. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk menambahkan indikator untuk variabel-variabel yang ada dalam penelitian jurnal utama milik Kundu & Lata (2017). Indikator untuk variabel *supportive work environment*, *organizational engagement*, dan *employee retention* pada jurnal Kundu & Lata (2017) cukup sedikit sehingga hal tersebut membuat penelitian menjadi sangat rentan terhadap uji validitas dan uji reliabilitas. Hal yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya terkait dengan indikator penelitian adalah dengan mencari beberapa jurnal pendukung yang dapat menambahkan indikator penelitian.
5. Melakukan penelitian pada industri lain selain industri real estat karena permasalahan terkait dengan *employee retention* tidak hanya dijumpai di industri real estat. Permasalahan tersebut dapat dijumpai di berbagai industri lainnya. Penelitian di industri lain akan bermanfaat agar perusahaan yang bergerak di industri tersebut untuk dapat mengantisipasi atau mengatasi masalah terkait dengan *employee retention* yang menjadi penting untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

6. Menambahkan variabel lainnya pada penelitian sebagai penentu untuk variabel *employee retention*. Hal ini diperlukan karena variabel *employee retention* tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *engagement* organisasi, namun *employee retention* dapat dipengaruhi oleh banyak variabel lainnya misalnya seperti variabel beban kerja, *reward*, pengembangan karir, pelatihan, dan sebagainya. Dengan menambahkan jumlah variabel, maka perusahaan akan dapat menentukan variabel mana yang memiliki pengaruh paling signifikan sehingga perusahaan dapat mengatasi masalah terkait dengan *employee retention*.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA