

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini menganalisis pengaruh pengakuan karyawan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan *software SmartPLS* versi 4 untuk menganalisis hubungan antar variabel. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengakuan Karyawan Meningkatkan Retensi Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengakuan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menegaskan bahwa karyawan Generasi Z lebih cenderung tetap loyal kepada perusahaan yang secara konsisten memberikan apresiasi atas kontribusi mereka. Baik melalui penghargaan formal maupun apresiasi verbal, pengakuan membantu menciptakan keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi.

2. Pengakuan Karyawan Meningkatkan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja. Generasi Z, yang dikenal menghargai umpan balik langsung, merasa lebih termotivasi dan terlibat ketika mereka mendapatkan apresiasi atas usaha dan pencapaian mereka. Hal ini memperkuat pentingnya pengakuan sebagai alat strategis dalam meningkatkan kesejahteraan kerja.

3. Kepuasan Kerja Memengaruhi Retensi Karyawan

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap keputusan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal,

menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor motivasi tetapi juga sebagai pendorong komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

4. Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

Temuan penelitian menyoroti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara pengakuan karyawan dan retensi. Pengakuan tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap retensi, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa pengakuan karyawan perlu dipadukan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai hasil retensi yang optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa strategi pengakuan karyawan yang terencana dan konsisten, dipadukan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja, dapat menjadi solusi efektif dalam mengatasi tantangan retensi tenaga kerja di kalangan Generasi Z.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengakuan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi:

1. Meningkatkan Sistem Pengakuan Karyawan

Perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem pengakuan yang lebih terstruktur dan relevan dengan kebutuhan karyawan. Pengakuan dapat diberikan dalam bentuk penghargaan berbasis kinerja, baik secara finansial seperti bonus maupun non-finansial seperti sertifikat penghargaan. Selain itu, manajer perlu dilatih untuk memberikan umpan balik positif secara rutin kepada karyawan atas pencapaian mereka. Penggunaan teknologi digital seperti aplikasi internal yang memungkinkan pemberian apresiasi secara langsung juga dapat meningkatkan rasa dihargai, terutama di kalangan Generasi Z yang sangat akrab dengan teknologi.

2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti area kerja yang nyaman dan sarana pendukung yang memadai. Selain itu, memberikan fleksibilitas kerja, seperti opsi bekerja dari rumah atau jam kerja fleksibel, dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesempatan pengembangan karir, seperti pelatihan rutin dan mentoring, juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

3. Mengintegrasikan Strategi Retensi ke dalam Sistem SDM

Perusahaan perlu mengintegrasikan program retensi ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan survei berkala untuk memahami kebutuhan dan preferensi karyawan terkait penghargaan dan pengakuan. Selain itu, program retensi harus melibatkan manajer secara aktif, karena mereka memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang kuat dengan karyawan. Dengan memetakan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat merancang strategi retensi yang relevan dan efektif.

4. Memanfaatkan Teknologi untuk Mendukung Retensi Karyawan

Teknologi dapat menjadi alat yang efektif dalam mendukung retensi karyawan. Perusahaan dapat menggunakan aplikasi atau *platform digital* untuk memberikan penghargaan dan memantau kinerja karyawan secara *real time*. Selain itu, analitik data dapat digunakan untuk memahami tren kepuasan kerja dan *turnover*, sehingga perusahaan dapat merancang strategi yang lebih tepat sasaran. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat menciptakan sistem yang lebih efisien dan mendukung keterlibatan karyawan.

5. Melakukan Evaluasi dan Perbaikan Secara Berkala

Evaluasi berkala terhadap program pengakuan dan retensi sangat penting untuk memastikan keberhasilannya. Perusahaan dapat melakukan survei kepuasan kerja secara rutin untuk mendapatkan masukan dari karyawan mengenai area yang perlu diperbaiki. Selain itu, wawancara mendalam dengan karyawan dapat memberikan

wawasan yang lebih mendalam mengenai kebutuhan mereka. Berdasarkan hasil evaluasi, perusahaan dapat memperbarui strategi dan memastikan program yang diterapkan tetap relevan dengan ekspektasi karyawan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas dan kepuasan karyawan, sekaligus mengurangi tingkat *turnover* di kalangan tenaga kerja. Strategi yang terintegrasi akan membantu perusahaan menghadapi tantangan tenaga kerja *modern* dengan lebih efektif.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini telah memberikan wawasan penting tentang hubungan antara pengakuan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan di kalangan Generasi Z di Gading Serpong. Namun, beberapa keterbatasan yang ada membuka peluang untuk penelitian di masa depan. Berikut adalah saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Perluasan Lokasi dan Populasi

Penelitian ini berfokus pada Generasi Z yang bekerja di Gading Serpong. Penelitian mendatang dapat memperluas cakupan wilayah atau melibatkan berbagai populasi karyawan dari generasi yang berbeda untuk memahami perbedaan karakteristik mereka dalam kaitannya dengan pengakuan, kepuasan kerja, dan retensi. Hal ini akan memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang fenomena ini.

2. Variabel Tambahan

Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Variabel-variabel tambahan ini dapat memberikan wawasan yang lebih kaya tentang cara perusahaan mempertahankan tenaga kerja mereka.

3. Metode Penelitian yang Beragam

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif; oleh karena itu, penelitian berikutnya dapat mengombinasikan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terarah, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan terkait pengakuan dan kepuasan kerja.

4. Analisis Jangka Panjang

Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan desain longitudinal untuk mengamati perubahan hubungan antara variabel pengakuan, kepuasan kerja, dan retensi dari waktu ke waktu. Hal ini penting untuk memahami dampak strategi perusahaan secara berkelanjutan.

5. Fokus pada Sektor atau Industri Tertentu

Penelitian ini dilakukan secara umum tanpa memperhatikan perbedaan sektor atau industri. Penelitian selanjutnya dapat fokus pada sektor tertentu, seperti teknologi, perhotelan, atau pendidikan, untuk mengeksplorasi karakteristik unik industri tersebut dalam kaitannya dengan retensi karyawan.

6. Pencantuman nama perusahaan

Disarankan agar penelitian dilakukan dengan mencantumkan nama perusahaan tempat data diambil. Hal ini bertujuan untuk memberikan konteks yang lebih spesifik terkait budaya organisasi, sistem pengakuan karyawan, dan kondisi kerja yang mungkin memengaruhi hasil penelitian. Dengan adanya nama perusahaan, analisis dapat lebih mendalam dan relevan, sehingga temuan penelitian memiliki aplikasi praktis yang lebih kuat dalam pengambilan kebijakan di organisasi tertentu.

Dengan mengeksplorasi aspek-aspek tersebut, penelitian di masa depan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan, khususnya di era tenaga kerja yang semakin dinamis.