

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara retensi karyawan dengan pengembangan karir pada karyawan BUMN di Yogyakarta. Jika tingkat pengembangan diri yang diberikan kepada karyawan tinggi, semakin tinggi pula retensi karyawan, begitupula sebaliknya jika tingkat pengembangan diri karyawan rendah, maka semakin rendah pula keinginan karyawan untuk bertahan (retensi).

Berdasarkan hasil kategorisasi data penelitian, mayoritas subjek berada pada kategori tinggi untuk variabel pengembangan karir, namun berbanding terbalik dengan variabel retensi karyawan, seluruh subjek berada di kategori rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi Subjek

Berdasarkan hasil penelitian, Karyawan BUMN di Yogyakarta disarankan untuk mengoptimalkan pemanfaatan fasilitas pengembangan karir perusahaan guna memperkuat loyalitas dan komitmen organisasi melalui penyesuaian kompetensi dengan perencanaan karir jangka panjang. Selain itu, diperlukan komunikasi asertif dengan manajemen terkait aspirasi profesional agar keahlian yang dimiliki dapat terakomodasi dalam jalur

promosi yang strategis. Dengan membangun kesadaran akan korelasi antara pengembangan diri dan keberlanjutan karier, karyawan diharapkan mampu menumbuhkan motivasi internal yang kuat untuk mempertahankan retensi dan berkontribusi secara berkelanjutan bagi perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan bahwa retensi karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir. Karyawan BUMN yang telah memiliki retensi karyawan dan pengembangan karir yang tinggi diharapkan mampu mempertahankan atau meningkatkan. Perusahaan disarankan untuk mereformulasi efektivitas program pengembangan karir agar tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan skema suksesi dan jalur karir yang jelas (*clear career path*). Hal ini penting untuk memastikan adanya ruang implementasi dan peluang promosi nyata bagi karyawan yang telah meningkatkan kapasitas diri. Selain itu, manajemen perlu memperkuat aspek penghargaan non-finansial serta melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi dan iklim kerja guna menyelaraskan nilai tawar karyawan dengan apresiasi organisasi. Melalui integrasi antara pengembangan diri, pengakuan prestasi, dan kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat menekan niat berpindah kerja serta meningkatkan stabilitas retensi karyawan secara berkelanjutan.

3. Bagi Manajemen atau Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)

Pihak SDM disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program pengembangan karir yang telah diterapkan. Meskipun pengembangan karir berada pada kategori tinggi, rendahnya tingkat retensi menunjukkan bahwa program yang ada mungkin belum sepenuhnya mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan karyawan yang lebih komprehensif, seperti mentoring, coaching, perencanaan karir individual, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan mengenai peluang perkembangan karir.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengoptimalkan metode pengumpulan data melalui interaksi tatap muka langsung guna meminimalisir misinterpretasi responden terhadap instrumen penelitian. Selain itu, pengembangan metodologi melalui penggunaan teknik analisis yang lebih mutakhir atau pendekatan metode campuran (*mixed-methods*) sangat dianjurkan untuk menggali fenomena rendahnya retensi secara lebih mendalam. Peneliti berikutnya juga perlu mengeksplorasi variabel eksternal lainnya, seperti kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja, guna memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan di sektor BUMN.