

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada Generasi Milenial. Seperti yang sudah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka peneliti menarik simpulan sebagai berikut:

Variabel Lingkungan Kerja terbukti memberikan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap retensi karyawan pada generasi milenial. Arah hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin rendah pula Retensi Karyawan yang tercipta.

Variabel Pengembangan Karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Generasi Milenial. Artinya, semakin besar peluang pengembangan karier yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa generasi milenial tidak hanya mempertimbangkan faktor finansial, tetapi juga mencari peluang untuk berkembang, memperoleh pelatihan, dan mendapatkan dukungan karier jangka panjang.

Variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Generasi Milenial. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan untuk bertahan di perusahaan.

5.2 Saran

Saran berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dilakukan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

Bagi perusahaan, temuan ini dapat dijadikan acuan untuk fokus pada peningkatan retensi karyawan milenial melalui optimalisasi kompensasi yang terbukti berpengaruh paling dominan, serta mengesampingkan fokus berlebih pada lingkungan kerja yang ditemukan tidak berdampak signifikan. Perusahaan perlu mempertahankan penyediaan fasilitas kerja yang sudah dinilai sangat baik, sekaligus mengevaluasi kesesuaian gaji dengan beban kerja yang dirasa masih kurang memadai. Meskipun lingkungan kerja tidak berdampak nyata terhadap retensi, kualitas hubungan antara atasan dan bawahan tetap perlu diperbaiki melalui pemberian apresiasi rutin yang saat ini dirasa masih minim, dengan tetap menjaga suasana kerja pendukung produktivitas yang sudah optimal. Melalui prioritas perbaikan kompensasi yang adil serta dukungan terhadap pengembangan karier yang transparan, perusahaan diharapkan dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan milenial demi produktivitas yang berkelanjutan.

Bagi karyawan generasi milenial, hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih proaktif dalam merencanakan karier dan mengelola hubungan kerja. Karyawan disarankan untuk mengoptimalkan peluang pengembangan diri, seperti terlibat dalam proyek strategis dan memperluas jaringan profesional (*networking*) demi pertumbuhan karier jangka panjang. Selain itu, untuk menyikapi tantangan terkait kesesuaian beban kerja dan minimnya apresiasi dari pimpinan, karyawan perlu meningkatkan komunikasi asertif yang profesional. Hal ini penting agar karyawan mampu menyampaikan aspirasi, kendala *volume* kerja, serta kebutuhan akan umpan balik (*feedback*) secara terbuka kepada manajemen guna menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan memotivasi.

Bagi peneliti selanjutnya, studi ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel mediasi untuk mengungkap pengaruh tidak langsung antarvariabel agar analisis menjadi lebih mendalam. Didasarkan pada nilai *R-square* sebesar 0,687, yang berarti variasi variabel independen dalam model ini baru mampu menjelaskan 68,7%

fenomena retensi karyawan milenial, sementara 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, peneliti mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel potensial lain seperti komitmen organisasional, kepuasan kerja menurut Kurniawan & Rizky (2025:116), baik sebagai prediktor tambahan maupun sebagai variabel mediasi. Selain itu, perluasan cakupan ke berbagai sektor industri serta penggunaan metode kualitatif melalui wawancara mendalam sangat dianjurkan guna memperoleh gambaran retensi karyawan yang lebih komprehensif.