

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara variabel *transformational leadership*, *innovative work behavior* dan *career development* terhadap *employee retention*, yang dimediasi oleh variabel *psychological empowerment*. Delapan hipotesis dalam penelitian ini didukung dan dua hipotesis ditolak, hal ini dapat memberikan pemahaman secara luas mengenai hubungan semua variabel tersebut. Kesimpulan dalam penelitian ini menjawab semua pertanyaan penelitian.

1. *Transformational Leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*
2. *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*
3. *Career Development* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*
4. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment*
5. *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment*
6. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment*
7. *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*
8. *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Retention*
9. *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh antara *Innovative Work Behavior* terhadap *Employee Retention*

10. *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh antara *Career development* terhadap *Employee Retention*

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Temuan ini berkontribusi pada literatur *transformational leadership*, *innovative work behavior*, *career development*, *psychological empowerment* dan *employee retention*.

- a. Penelitian sebelumnya telah menguji secara terpisah hubungan antara variabel *transformational leadership*, *innovative work behavior*, *career development*, *psychological empowerment* dan *employee retention* dalam literatur. Namun, penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menyelidiki bagaimana *psychological empowerment* berperan sebagai mediasi antara *transformational leadership*, *innovative work behavior*, *career development*, *psychological empowerment* dan *employee retention*, terutama dalam konteks lembaga pendidikan.

- b. Penelitian ini mengkonfirmasi Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory* atau SET) yang dikemukakan oleh Blau pada tahun 1964, yang menjelaskan bahwa SET adalah kerangka kerja psikologis dan sosiologis yang memandang hubungan sosial sebagai hasil dari pertukaran yang terjadi di antara individu atau kelompok. Teori ini menyatakan bahwa individu mengevaluasi manfaat dari tindakan karyawan, dan bahwa hubungan terbentuk dan dipertahankan berdasarkan prinsip timbal balik. Dalam konteks lembaga pendidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, SET dapat diaplikasikan untuk memahami bagaimana *psychological empowerment* berperan sebagai mediasi antara *transformational leadership*, *innovative work behavior*, *career development*, *psychological empowerment* dan *employee retention*.

c. Penelitian ini mengkonfirmasi *Self-Determination Theory* (SDT) dikembangkan oleh Deci dan Ryan pada tahun 1985, yang menjelaskan motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta bagaimana faktor-faktor sosial dan lingkungan dapat mempengaruhi kualitas motivasi individu. Dalam konteks lembaga pendidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, SDT dapat diaplikasikan untuk memahami hubungan antara perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) dan retensi karyawan (*employee retention*). Dengan menggunakan kerangka SDT, kita dapat mengevaluasi bagaimana motivasi yang didorong oleh lingkungan sosial yang mendukung dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di lembaga tersebut..

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki sejumlah implikasi praktis bagi perusahaan atau lembaga lainnya sehubungan dengan peningkatan *employee retention* di perusahaan.

- a. Penelitian mengungkapkan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan retensi karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional bagi manajer dan pemimpin di seluruh jajaran organisasi. Dengan kata lain, penekanan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi kunci bagi universitas tersebut dalam memperkuat keterlibatan dan retensi karyawan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* tidak memiliki dampak signifikan terhadap retensi karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Meskipun mayoritas karyawan memberikan penilaian positif terhadap *career development*, dengan

nilai rata-rata sebesar 4.135 dalam analisis statistik deskriptif, tidak semua karyawan mendapat kesempatan pengembangan karir yang memadai. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan upaya dalam program pengembangan karir di UMP untuk meningkatkan retensi karyawan secara efektif. Hal ini menunjukkan perlunya strategi yang lebih inklusif dan terperinci dalam memberikan peluang pengembangan karir kepada seluruh karyawan.

- c. Perilaku kerja inovatif di Universitas Muhammadiyah Purwokerto berperan secara positif dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis dan memperkuat retensi karyawan. Dengan mengadopsi pendekatan kerja yang inovatif, karyawan merasa lebih diberdayakan secara psikologis karena karyawan memiliki kesempatan untuk berkontribusi pada ide-ide baru dan menciptakan solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi. Selain itu, perilaku kerja yang inovatif juga membuka peluang bagi karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan karyawan dan meningkatkan keterikatan dengan organisasi.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berhasil sebagai mediator yang signifikan antara variabel independen dan retensi karyawan. Dan mempunyai pengaruh paling besar terhadap *employee retention*. Hal ini menekankan pentingnya fokus pada aspek-aspek psikologis seperti:
 1. Otonomi (memberikan individu kontrol dan kebebasan untuk mengatur hidup mereka sendiri seperti memfasilitasi pengambilan keputusan sendiri dalam hal-hal yang mempengaruhi kehidupan mereka. Memberikan ruang untuk eksplorasi dan pengembangan diri. Menyediakan pilihan dan mendukung pengembangan kemampuan untuk mengelola kehidupan sehari-hari).

2. Kompetensi (mendorong dan memfasilitasi pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemandirian individu seperti menyediakan pelatihan, pendidikan, atau bimbingan untuk meningkatkan keterampilan spesifik. Menyediakan umpan balik yang konstruktif dan dukungan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional. Memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek atau aktivitas yang memperluas kapasitas individu).
 3. Keterkaitan dalam lingkungan kerja (membangun hubungan yang mendukung, empati, dan saling terhubung dengan orang lain seperti mendorong kolaborasi dan interaksi sosial yang positif di lingkungan kerja atau komunitas. Menyediakan forum untuk berbagi pengalaman, ide, dan dukungan antar individu. Mengembangkan jaringan sosial yang dapat memberikan dukungan emosional dan profesional).
- e. Penelitian menyimpulkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan pengembangan karier secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan melalui peningkatan pemberdayaan psikologis di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Dengan mengetahui temuan ini, universitas memiliki peluang untuk merancang strategi retensi yang lebih efektif, dengan memperhatikan peran yang dimainkan oleh ketiga faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan bagi staf dan dosen karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan salah satunya adalah dengan menggunakan metode *cross-section* maka tidak bisa menguji hubungan kausal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan *longitudinal study* untuk bisa menguji hubungan kausal dan untuk memahami perubahan dalam

psychological empowerment, transformational leadership, innovative work behavior dan *career development* seiring waktu serta dampaknya terhadap *employee retention* dalam jangka panjang. Keterbatasan lainnya adalah ketergantungan data kuesioner yang dilaporkan sendiri (*self-report*), bahwa responden menilai kinerja mereka sendiri, menyebabkan terjadinya *common method bias*.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Purwokerto, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke konteks organisasi lain atau institusi pendidikan yang memiliki karakteristik yang berbeda. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan sampel yang lebih representatif dari berbagai jenis institusi pendidikan atau organisasi dengan beragam ukuran dan latar belakang.

Penelitian ini mengambil sampel dari dua kelompok yang berbeda, yaitu karyawan dan dosen. terdapat keterbatasan dalam melakukan perbandingan langsung antara keduanya karena perbedaan karakteristik dan tuntutan pekerjaan untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan studi mendalam dapat dilakukan secara terpisah untuk karyawan dan dosen. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi retensi karyawan dan dosen secara spesifik.

Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini meliputi keberadaan indikator yang tidak valid dan minor dan belum memenuhi semua kategori standar reabilitas dalam analisis SEM PLS. Oleh karena itu, studi selanjutnya perlu memperbaiki dan memvalidasi kembali indikator yang digunakan untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil analisis. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan instrumen penelitian yang lebih teliti dan pengujian ulang terhadap indikator yang digunakan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga perlu memperluas cakupan sampel untuk mengatasi keterbatasan yang ada, sehingga hasilnya lebih representatif dan dapat diandalkan.