

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas hubungan empat variabel, yaitu *organizational culture*, *training*, *digital leadership*, dan *employee retention*. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran secara kuesioner online melalui *google form* kepada 40 karyawan PNS Rumah Sakit Universitas Andalas. Selanjutnya, data yang diperoleh diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Dari pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan:

1. *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* Rumah Sakit Universitas Andalas. Hal ini dapat memberi arti bahwa *organizational culture* dapat diterapkan karena memberikan pengaruh yang positif kepada Rumah sakit dalam upaya peningkatan *employee retention*.
2. *Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* Rumah Sakit Universitas Andalas. Hal ini dapat memberi arti bahwa kegiatan *training* dapat diterapkan karena memberikan pengaruh yang positif kepada Rumah Sakit Universitas Andalas dalam upaya peningkatan *employee retention*.
3. *Digital leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee retention* Rumah Sakit Universitas Andalas. Hal ini dapat

memberi arti bahwa penerapan *digital leadership* tidak meningkatkan *employee retention* pada Rumah Sakit Universitas Andalas.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi Rumah Sakit Universitas Andalas untuk meningkatkan *employee retention* terhadap karyawannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa penerapan *organizational culture* terhadap *employee retention* berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin Rumah Sakit Universitas Andalas harus lebih memanfaatkan peningkatan budaya terhadap peningkatan retensi, karena berdasarkan hasil penelitian ini karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas mampu menerima budaya yang selama ini mereka percaya ditempat mereka bekerja sebagai pedoman dalam cara berpikir dan bertindak yang menghasilkan rasa nyaman ketika mereka bekerja di perusahaan. Hal ini bisa dimulai dengan menambah serta memegang teguh nilai inti atau *core value* yang membedakannya dengan perusahaan lain, yang secara langsung dapat meningkatkan komunikasi dan hubungan antar karyawan menjadi semakin lebih baik yang disebabkan dari adanya suatu kepercayaan yang dianut bersama dan setelahnya akan meningkatkan rasa loyalitas mereka terhadap Rumah Sakit Universitas Andalas.

2. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa penerapan *training* terhadap *employee retention* berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukannya program *training* sebagai unsur menghasilkan SDM yang kompeten dalam jangka waktu berskala yang ditetapkan pemimpin Rumah Sakit Universitas Andalas terhadap karyawan melalui peningkatan kemampuan dan memperoleh informasi yang berguna untuk mengidentifikasi masalah selama mereka bekerja, yang dimana hal tersebut akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan pemberian program *training* yang baik Rumah sakit akan semakin yakin berinvestasi terhadap SDM, melalui peningkatan rasa percaya diri karyawan agar mampu melakukan upaya yang terbaik dan bisa menjadi daya saing perusahaan terhadap perusahaan sejenis lainnya. Hal ini dapat dimulai dengan cara diikuti sertakannya karyawan dalam setiap kegiatan *training* di perusahaan, juga akan meningkatkan ikatan emosional mereka dengan organisasi yang juga berdampak pada peningkatan komitmen kerja karena semakin aktif karyawan berkegiatan di perusahaan maka akan semakin tinggi rasa loyalitas serta memiliki rasa tanggung jawab lebih terhadap Rumah Sakit Universitas Andalas.

3. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa penerapan *digital leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*. Berdasarkan fungsinya, *digital leadership* diterapkan guna perusahaan dapat mengarahkan, mengelola, serta mengoptimalkan penggunaan teknologi

dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus meninjau kembali penerapan *digital leadership* melalui melakukan riset keunggulan-keunggulan yang diberikan serta mengarahkan karyawan terkait perbedaan budaya atau kebiasaan yang terjadi agar meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Meskipun pemimpin memiliki visi yang jelas terkait peluang jangka panjang dari teknologi baru, pemimpin juga harus memperhatikan bagaimana karyawan beradaptasi akan suatu perubahan karena tidak semua karyawan memiliki kapasitas yang sama terkait penerimaan akan suatu perubahan. Ditambah rumah sakit sebagai service sector yang dimana diharuskan pertemuan langsung antara pasien dan staff rumah sakit sehingga penerapan komunikasi digital tidak dapat terealisasi. Diperlukannya peran pemimpin yang mampu memberikan batasan toleransi terhadap inovasi agar mampu meyakinkan karyawan serta menciptakan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, agar *digital leadership* dapat menjadi indikator yang berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada Rumah Sakit Universitas Andalas.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa adanya ketidaksempurnaan dari hasil yang ditemukan serta memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini terdapat penggunaan variabel yang terbatas kepada empat variabel yaitu *organizational culture*, *training*, *digital leadership*, dan *employee retention*.
2. Objek yang diteliti hanya salah satu Rumah Sakit yaitu Rumah Sakit Universitas Andalas.
3. Sampel pada penelitian ini relatif kecil, karena ruang lingkup yang peneliti tentukan hanya karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas yaitu sebanyak 40 karyawan.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan paparan hasil, kesimpulan, dan keterbatasan di penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel ataupun menggunakan variabel lain untuk penelitian selanjutnya seperti *self-efficacy*, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melebarkan fokus responden agar memperbesar serta memperluas ruang lingkup riset.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah ukuran sampel agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.