

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana *meaningful work* dapat memediasi hubungan antara persepsi adopsi *artificial intelligence* terhadap retensi karyawan di Bank Nagari Cabang Utama Padang. Studi ini melibatkan satu variabel independen, yaitu persepsi adopsi *artificial intelligence*, satu variabel dependen berupa retensi karyawan, serta satu variabel mediasi yaitu *meaningful work*. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner secara offline kepada para karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Seluruh kuisioner yang disebarkan berhasil dikembalikan oleh responden sehingga data dianggap layak untuk dianalisis lebih lanjut. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.0 dan Microsoft Excel.

Berdasarkan hasil analisis data terdapat empat hipotesis yang telah dirumuskan, diperoleh temuan bahwa dua hipotesis didukung dan dua hipotesis lagi tidak didukung. Dengan mengacu pada temuan tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh persepsi adopsi *artificial intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hal ini dapat diartikan semakin baik persepsi adopsi *artificial intelligence* karyawan maka semakin meningkat juga retensi karyawan.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh persepsi adopsi *artificial intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *meaningful work* karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hal ini dapat diartikan semakin baik persepsi adopsi *artificial intelligence* terhadap *meaningful work* maka semakin meningkat juga *meaningful work* karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *meaningful work* tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *meaningful work* dan retensi karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan persepsi adopsi *artificial intelligence* terhadap retensi karyawan dengan mediasi *meaningful work* pada Bank Nagari Cabang Utama Padang. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa *meaningful work* tidak dapat memediasi hubungan antara persepsi adopsi *artificial intelligence* terhadap retensi karyawan.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa dampak penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di Bank Nagari Cabang Utama Padang, khususnya dalam pemanfaatan teknologi AI untuk meningkatkan retensi karyawan:

1. Disarankan agar Bank Nagari Cabang Utama Padang melakukan audit lingkungan kerja untuk mengidentifikasi area-area yang dirasa kurang nyaman oleh karyawan, misalnya pencahayaan, ventilasi, atau ergonomi ruang kerja. Selain itu, manajemen juga dapat mengimplementasikan

program fleksibilitas kerja terbatas (misalnya hybrid 1x/minggu) guna meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan karyawan. Rekomendasi ini didasarkan pada nilai TCR terendah pada indikator kenyamanan lingkungan kerja dalam variabel retensi karyawan.

2. Manajemen Bank Nagari Cabang Utama Padang disarankan untuk merancang modul pelatihan khusus tentang pemanfaatan AI dalam proses manajemen SDM seperti rekrutmen, evaluasi kerja, dan pengembangan karier. Pelatihan ini sebaiknya disampaikan secara praktis dan berkala, misalnya melalui sesi "*Lunch & Learn*" atau *e-learning* interaktif, untuk meningkatkan pemahaman karyawan terkait manfaat AI dalam mendukung efisiensi kerja terutama pada SDM. Hal ini merespon temuan bahwa keyakinan terhadap efektivitas AI mencatat TCR terendah dalam variabel Persepsi Adopsi AI.
3. Bank Nagari Cabang Utama Padang sebaiknya memberikan lebih banyak pelatihan, bimbingan karier, atau kegiatan belajar lainnya untuk membantu karyawan berkembang, baik secara pribadi maupun profesional. Rekomendasi ini didasarkan pada nilai TCR terendah pada indikator kurangnya kesempatan berkembang dalam variabel meaningful work. Meskipun nilai meaningful work tergolong tinggi, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat dijelaskan oleh terbatasnya peluang kerja di sektor lain dan karakteristik generasi Z yang memandang pekerjaan di bank sebagai simbol stabilitas dan prestise. Implikasinya, perusahaan perlu tidak hanya menciptakan pekerjaan yang bermakna, tetapi juga menyediakan

jalur pengembangan karier yang jelas agar retensi karyawan tidak semata-mata didorong oleh keterbatasan pilihan, melainkan oleh kepuasan dan keterikatan yang nyata.

4. Berdasarkan hasil kuisisioner, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa penerapan AI oleh divisi HR lebih memberikan manfaat dibandingkan risiko. Hal ini menunjukkan dukungan yang kuat dari karyawan untuk penerapan AI dalam pengelolaan SDM.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam studi selanjutnya:

1. Objek penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan, yakni Bank Nagari Cabang Utama Padang, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain atau sektor industri berbeda.
2. Variabel dalam penelitian ini terbatas, yakni hanya melibatkan persepsi adopsi AI, *meaningful work*, dan retensi karyawan, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lainnya.
3. Sampel yang digunakan hanya karyawan tetap Bank Nagari Cabang Utama Padang saja, sehingga tidak mewakili kondisi karyawan secara keseluruhan.

### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan, tidak hanya berfokus pada satu perusahaan, melainkan mencakup beberapa perusahaan dari sektor atau wilayah yang berbeda.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan memasukkan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi retensi karyawan, seperti kualitas kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja, motivasi atau budaya perusahaan.
3. Penggunaan sampel pada penelitian berikutnya sebaiknya mencakup seluruh jenis status karyawan, tidak terbatas pada pegawai tetap saja.

