

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang tinggi memiliki kontribusi terhadap penurunan tingkat *turnover intention* pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin meningkat maka *turnover intention* akan semakin menurun. Perusahaan memberikan kompensasi yang baik terutama dalam memberikan insentif diluar upah seperti penghargaan dari perusahaan mempengaruhi niat dan keinginan karyawan untuk tidak mengundurkan diri dari perusahaan. Insentif umumnya tidak diberikan secara merata, melainkan hanya kepada karyawan yang berhasil melampaui target pencapaian. Pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas dan dedikasi para pekerja. Selain itu, insentif juga dapat membuat perusahaan meraih peningkatan penjualan dan memiliki pelanggan loyal.

Kepuasan kerja memiliki kontribusi sebagai mediasi kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya. Hal

ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang adil diberikan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga akan menurunkan angka *turnover intention* karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja terutama terhadap pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian juga akan mempengaruhi minat keinginan keluar karyawan yang semakin menurun di perusahaan. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari perasaan dihargai atas pekerjaan yang dilakukan, memiliki tujuan, merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen, memiliki motivasi untuk bekerja yang tinggi dan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan saran yang bisa dijadikan pertimbangan pada masa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan memberikan kompensasi yang baik terutama dalam memberikan insentif diluar upah seperti memberikan bonus atau upah tambahan bagi para karyawan yang telah mencapai atau melebihi target pada pekerjaannya. Insentif pada perusahaan bisa berupa pengakuan dan penghargaan serta bonus tambahan tim pada perusahaan. Hal tersebut mempengaruhi rendahnya niat keluar para karyawan. Insentif yang efektif disesuaikan dengan kebutuhan dan motivasi karyawan, serta tujuan perusahaan.

Kombinasi dari berbagai jenis insentif ini sering kali digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Bagi perusahaan diharapkan dapat mengawasi tingkat *turnover intention* pada karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh tingginya kompensasi yang diberikan, Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan perasaan positif atau tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang ada dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja terutama terhadap pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian Karyawan cenderung lebih puas jika mereka merasa keterampilan dan keahlian mereka digunakan secara optimal dalam pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif terkait dengan kompensasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Pada suatu perusahaan, tingkat kepuasan kerja setiap karyawan bersifat fluktuatif atau dapat berubah sehingga perlu dilakukan studi lebih lanjut. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas variabel lain diluar dari penelitian agar dapat mengembangkan dan meningkatkan hasil penelitian sehingga memiliki jangkauan yang lebih luas dan informatif.