

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data menggunakan metode SEM-PLS yang telah dilakukan terhadap 59 orang *crew* EO Maharagung untuk melihat bagaimana *reward* dan *punishment* memengaruhi keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting yang dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Reward* terbukti berperan dalam menurunkan *turnover intention*. *Crew* yang menerima gaji sepadan sebagai aspek paling menonjol dalam *reward* cenderung mengalami penurunan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan gaji sebagai bagian dari sistem *reward* dapat menimbulkan penurunan tingkat *turnover intention*.
2. *Punishment* tidak terbukti berperan dalam menurunkan *turnover intention*. *Crew* yang menghadapi ancaman PHK dimana disini PHK sebagai aspek paling menonjol dalam *punishment* tidak menunjukkan penurunan keinginan untuk keluar secara konsisten. Temuan ini menunjukkan bahwa pengetatan kebijakan PHK tidak menimbulkan penurunan tingkat *turnover intention* dalam kondisi yang diamati.

## 5.2 Saran

Sebagai implikasi yang dihasilkan dari penelitian ini, saran berikut disusun berdasarkan temuan bahwa indikator tertinggi pada variabel *reward* adalah gaji dan indikator tertinggi pada variabel *punishment* adalah PHK, dengan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

1. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh tertinggi pada variabel *reward* terdapat pada indikator gaji. Bagi perusahaan disarankan untuk melakukan peninjauan dan pengelolaan kebijakan kompensasi yang lebih efektif, transparan, dan proporsional dengan beban kerja, serta memastikan ketepatan dan konsistensi pembayaran. Perusahaan juga dapat melakukan evaluasi beban kerja, penyesuaian upah, dan pemberian apresiasi yang jelas agar *Crew* merasa adil dan aman dalam bekerja. Dengan penguatan sistem *reward* yang proporsional dan konsisten, diharapkan tingkat *turnover intention* *Crew* dapat menurun sejalan dengan arah hubungan yang ditemukan dalam penelitian.
2. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh tertinggi pada variabel *punishment* terdapat pada indikator PHK, namun variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Bagi perusahaan disarankan untuk tidak mengandalkan pengetatan kebijakan PHK sebagai strategi utama penurunan *turnover intention*, melainkan memprioritaskan penguatan *reward* sambil memastikan kebijakan disiplin tetap jelas dan proporsional melalui mekanisme peringatan

lisan, penundaan promosi, hingga PHK sebagai langkah terakhir.

Dengan fokus pada perbaikan *reward* dan penerapan disiplin yang wajar serta konsisten, diharapkan keputusan bertahan *Crew* lebih dipengaruhi oleh rasa adil dan kepastian kompensasi daripada ancaman sanksi.