

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Relasi antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Hikmah Food di PT Hikmah Sejahtera dievaluasi menggunakan analisis PLS dengan hasil sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi tidak memberikan kontribusi atas *Turnover Intention* karyawan pada PT Hikmah Sejahtera. Artinya, peningkatan motivasi kerja pada karyawan tidak secara langsung menurunkan niat mereka untuk keluar dari perusahaan secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi kerja bukanlah satu-satunya atau faktor dominan yang memengaruhi *Turnover Intention* di perusahaan PT Hikmah Sejahtera.
2. Variabel kompensasi dapat berkontribusi pada keinginan karyawan untuk meninggalkan PT Hikmah Sejahtera. Dengan kata lain, semakin tinggi imbalan yang diterima maka semakin rendah probabilitas mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja. Kompensasi yang memadai, dapat berupa gaji pokok, tunjangan, maupun fasilitas pendukung lainnya.

#### **5.2 Saran**

Penelitian ini merekomendasikan saran strategis untuk dipertimbangkan oleh Hikmah Food PT Hikmah Sejahtera sebagai bahan masukan dalam membuat keputusan, khususnya mengenai:

1. Pimpinan PT Hikmah Sejahtera diharapkan dapat memberikan dorongan dan dukungan langsung kepada karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam industri serupa. Selain itu, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Hikmah Sejahtera perlu juga memperhatikan beberapa indikator utama yang memengaruhi motivasi seperti tanggung jawab, mencerminkan sejauh mana karyawan merasa memiliki peran penting terhadap hasil pekerjaannya, sehingga menumbuhkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap

perusahaan. Selanjutnya, prestasi kerja berhubungan dengan pencapaian hasil yang diakui dan diapresiasi oleh perusahaan, yang dimana dapat memacu semangat untuk terus meningkatkan kinerja. Sedangkan pengakuan terhadap daya kerja menjadi faktor penting dalam membangun rasa dihargai atas usaha dan kontribusi karyawan. Dengan memberikan perhatian pada ketiga indikator tersebut melalui program penghargaan dan evaluasi kinerja yang transparan. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi tinggi serta dapat menekan tingkat *Turnover Intention* pada karyawan.

2. Diharapkan pihak pimpinan PT Hikmah Sejahtera melakukan evaluasi menyeluruh terhadap besaran kompensasi yang diberikan dan tunjangan, dengan mempertimbangkan kesesuaian terhadap beban kerja, tingkat keahlian, dan standar UMR daerah. Selain itu, peningkatan kompensasi tidak hanya dapat dilakukan melalui penyesuaian gaji pokok, tetapi juga dengan memberikan tunjangan berbasis kinerja. Tunjangan memiliki peran penting karena dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan tambahan di luar gaji pokok, seperti transportasi, makan, dan kesehatan, sehingga mereka merasa lebih sejahtera dan diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, tunjangan yang memadai dapat meningkatkan loyalitas karyawan karena mereka merasa kontribusi dan kesejahteraan mereka dihargai oleh perusahaan. Selain itu, transparansi dalam sistem perhitungan dan pemberian kompensasi juga sangat penting untuk membangun rasa keadilan dan kepercayaan untuk karyawan. Perbaikan ini memungkinkan perusahaan meningkatkan kepuasan dan loyalitas, sekaligus menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menjelaskan secara mendalam hubungan antara indikator motivasi kerja dengan variabel *turnover intention*. Hal ini disebabkan belum semua aspek motivasi kerja, seperti tanggung jawab, prestasi, dan pengakuan, dapat terukur secara optimal dalam konteks lingkungan kerja di Hikmah Food.

Saran menurut peneliti yang dapat dilakukan adalah memasukkan indikator yang relevan dan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* seperti indikator. Menurut Maslow yang dikutip oleh Putri & Rumangkit (2017) motivasi kerja karyawan diukur menggunakan indikator yang mencakup lima aspek kebutuhan fundamental (*physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization*). Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar peneliti memperluas cakupan mengenai indikator motivasi kerja dengan *turnover intention* yang berpotensi dapat memengaruhi hubungan antar variabel.