

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti sebelumnya terkait dengan pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Perkasa Indonesia Surabaya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dan mampu memberikan pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* perusahaan. pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan menurunkan minat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka tingkat *turnover* akan semakin menurun.
2. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peranan penting dalam tingkat *turnover intention*. Kebijakan perusahaan yang mendukung *work-life balance* seperti pengaturan jam kerja yang tersusun dan beban kerja yang proposional serta dukungan terhadap kebutuhan personal karyawan menjadi faktor penting dalam menekan tingkat *turnover*. Hal ini berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang disampaikan oleh penullis terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan antara lain :

1. Penelitian ini dapat menjadi tolak ukur dalam mengetahui perkembangan dan faktor- faktor yang dapat menyebabkan kinerja meningkat atau menurun. Pemberian kompensasi sangat memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan operasional perusahaan. perusahaan disarankan untuk meninjau dan mengevaluasi sistem

kompensasi secara berkala, baik dari segi besaran gaji, tunjangan, maupun upah lembur. Pada variabel kompensasi hasil pengukuran indikator yang paling berpengaruh adalah insentif. Diharapkan perusahaan dapat memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja dan jam kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga terwujudnya kesejahteraan karyawan.

2. Pada *Work-life Balance* hasil pengukuran indikator yang paling berpengaruh adalah keseimbangan kepuasan. Diharapkan karyawan perusahaan dapat mengatur waktu untuk berkehidupan sosial dan pekerjaan. Perusahaan juga diharapkan meningkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.