

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan ini disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai temuan penelitian serta implikasinya terhadap pengembangan ilmu dan praktik di lingkungan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, khususnya PT X. Berlandaskan hasil pembahasan dan pengujian, disimpulkan bahwasannya:

1. Kompensasi berpengaruh dalam menurunkan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing security* PT X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.
2. *Job demand* berpengaruh meningkatkan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing security* PT X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan tersebut, di mana kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya menurunkan *turnover intention*.
4. *Job demand* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan tersebut, di mana tingginya tuntutan kerja dapat menurunkan

kepuasan kerja yang kemudian mendorong meningkatnya *turnover intention*.

5.2 Saran

Saran berikut disusun sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya guna meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia serta pengembangan penelitian di masa mendatang:

1. Perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan jaminan sosial sebagai aspek utama dalam kompensasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa proses klaim jaminan sosial mudah, jelas, dan dapat dilakukan dengan cepat saat dibutuhkan oleh karyawan.
2. Perusahaan perlu mengelola tuntutan fisik karyawan secara lebih seimbang, mengingat *physical demand* menjadi aspek yang paling dominan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengaturan shift kerja yang adil, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta rotasi tugas untuk mengurangi beban fisik yang berlebihan.
3. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas organisasi sebagai faktor utama pembentuk kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan kebijakan yang adil, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta membangun lingkungan kerja yang suportif. Dengan adanya perhatian terhadap kesejahteraan dan kenyamanan karyawan, tingkat kepuasan kerja dapat meningkat dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan dapat ditekan.

4. Perusahaan dapat melakukan upaya pencegahan sejak tahap awal munculnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini dapat dilakukan dengan memantau kondisi karyawan secara berkala, membuka ruang komunikasi untuk menyampaikan keluhan, serta memberikan motivasi dan penghargaan agar karyawan tetap merasa terikat dengan perusahaan. Dengan demikian, potensi turnover dapat dikendalikan sebelum karyawan benar-benar memutuskan untuk keluar.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti stres kerja, burnout, atau komitmen organisasi, guna memperkaya model penelitian terkait *turnover intention*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek *outsourcing* pada sektor lain untuk melihat konsistensi hasil penelitian serta memperluas generalisasi temuan.