

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *host live* produk bodycare X di Surabaya, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi non finansial yang dirasakan karyawan berkontribusi dalam meningkatkan *turnover intention*. Artinya, ketika perusahaan belum mampu memberikan kompensasi non finansial yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya stres kerja yang dialami karyawan berkontribusi dalam meningkatkan *turnover intention*. Artinya, ketika karyawan menghadapi tekanan kerja yang semakin tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan juga akan semakin meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau memilih meninggalkan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *host live* produk bodycare X di Surabaya, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kompensasi non finansial yang baik dapat menurunkan kecenderungan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas evaluasi dan arahan kerja kepada *host live* agar lebih bersifat membangun. Evaluasi sebaiknya tidak hanya berfokus pada kesalahan, tetapi juga disertai arahan, solusi, dan contoh perbaikan yang dapat diterapkan pada sesi *live* berikutnya. Selain itu, teguran perlu disampaikan secara profesional dan personal agar tidak menimbulkan tekanan psikologis. Dengan demikian, proses evaluasi diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, serta mengurangi *turnover intention* karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat stres kerja berkontribusi dalam meningkatkan *turnover intention*. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi sistem penetapan target kerja dan mekanisme evaluasi kinerja *host live*. Target penjualan perlu disesuaikan dengan performa akun, jumlah *viewers*, dan potensi pasar agar lebih realistis untuk dicapai. Selain itu, perusahaan perlu mengurangi kebijakan yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis serta menerapkan evaluasi kinerja yang lebih konstruktif melalui pemberian umpan balik, arahan, dan solusi perbaikan. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi stres kerja,

menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, serta menekan turnover intention karyawan.