

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pengujian dengan PLS terhadap pengaruh *work engagement* pada *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan PT Fastrata Buana Cabang Kediri menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work engagement* terbukti berperan dalam menekan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, peningkatan keterlibatan kerja berkorelasi dengan menurunnya keinginan karyawan untuk berpindah ke organisasi lain.
2. Kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor yang mereduksi *turnover intention*. Tingkat kepuasan yang tinggi akan menekan probabilitas karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi.
3. *Work engagement* berfungsi sebagai prediktor positif bagi kepuasan kerja. Keterlibatan kerja yang tinggi akan membentuk persepsi pengalaman kerja yang lebih bermakna dan memuaskan.
4. Hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* dijelaskan melalui mekanisme mediasi kepuasan kerja. Keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian memperkuat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian serta hasil analisis model pengukuran yang menunjukkan indikator-indikator dominan pada masing-masing variabel, maka implikasi praktis dan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Indikator paling dominan pada variabel *work engagement* adalah *dedication*, sehingga perusahaan perlu meningkatkan rasa keterikatan emosional, semangat, serta kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya melalui pemberian penguatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan. Dengan meningkatnya tingkat *dedication*, karyawan akan lebih antusias dan merasa pekerjaannya bermakna, dengan demikian dapat meningkatkan *work engagement* dan mereduksi *turnover intention* secara simultan.
2. Pada variabel kepuasan kerja, indikator yang paling kuat berkaitan dengan pengawasan atau supervisi, maka perusahaan perlu mengoptimalkan kualitas supervisi melalui kejelasan arahan, keterbukaan komunikasi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Supervisi yang efektif akan membantu karyawan bekerja lebih terarah dan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Indikator dominan pada variabel *turnover intention* adalah munculnya keinginan untuk keluar (*thinking of quitting*), sehingga perusahaan perlu melakukan deteksi dini dengan evaluasi rutin, survey kepuasan, dan komunikasi langsung dengan karyawan. Penanganan cepat

- terhadap keluhan kerja dapat mencegah niat keluar yang pada akhirnya akan menjadi keputusan untuk keluar dari Perusahaan.
4. Mengingat kepuasan kerja terbukti berperan dalam menjembatani hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention*, maka perusahaan perlu memastikan bahwa peningkatan keterlibatan kerja tidak berhenti pada aspek aktivitas kerja semata, tetapi juga mampu menghasilkan pengalaman kerja yang memuaskan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan strategi peningkatan keterlibatan kerja dengan kebijakan penghargaan, supervisi yang suportif, serta lingkungan kerja yang kondusif secara psikologis.
 5. Bagi penelitian mendatang, direkomendasikan untuk memperluas cakupan model penelitian dengan mengintegrasikan variabel tambahan yang berkaitan langsung dengan indikator dominan, seperti beban kerja terhadap *absorption* atau dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, serta melakukan penelitian pada konteks industri yang berbeda. Hal ini penting agar model yang dihasilkan lebih luas dan mampu menjelaskan dinamika *turnover intention* secara lebih komprehensif.