

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemodelan struktural menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) guna menguji keterkaitan antara variabel Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*, dengan menempatkan Kepuasan Kerja sebagai elemen mediasi di PT X, diperoleh poin-poin kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai skema kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini mengonfirmasi bahwa penambahan volume tugas yang dibarengi dengan tingginya frekuensi kerja lembur staf secara linear akan memperkuat keinginan mereka untuk menyudahi hubungan kerja.
3. Kepuasan kerja dapat memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hasil ini merupakan pengaruh secara tidak langsung. Pemberian balas jasa yang adil tidak langsung memotong niat *resign*, melainkan bekerja dengan cara meningkatkan kepuasan batin karyawan terlebih dahulu agar loyalitas mereka terbentuk.

4. Kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Alur ini menegaskan adanya efek tidak langsung, di mana tekanan volume kerja yang tinggi akan merusak kenyamanan dan menurunkan kepuasan kerja staf terlebih dahulu, yang kemudian berujung pada munculnya keputusan untuk *resign*.

Secara garis besar, ketidaklayakan kompensasi dan besarnya tekanan beban kerja menjadi dua faktor krusial yang mendorong tingginya angka intensi *resign*, baik secara langsung maupun lewat rendahnya kepuasan batin karyawan. Oleh karena itu, jajaran manajemen PT X perlu merumuskan ulang strategi tata kelola SDM yang lebih humanis dan adil agar stabilitas organisasi tetap terjaga.

5.2 Saran

Menindaklanjuti kesimpulan yang diperoleh dari riset ini, berikut dipaparkan sejumlah rekomendasi praktis yang dapat dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan kebijakan di masa depan:

1. Menindaklanjuti mengenai pengaruh kompensasi, analisis data menunjukkan bahwa komponen pemberian insentif merupakan aspek kompensasi yang dinilai paling rendah dan berjalan kurang baik di perusahaan saat ini, dan juga gaji yang memiliki pengaruh terbesar. Pihak manajemen harus memprioritaskan perbaikan pada konsistensi insentif dan kelayakan pada gaji pokok karyawan. Perusahaan direkomendasikan untuk mengevaluasi ulang distribusi *budget* untuk

insentif dan gaji karyawan agar sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan, sehingga loyalitas pekerja dapat diikat secara optimal.

2. Melihat dari pengaruh beban kerja yang ada di perusahaan, fokus utama perbaikan harus diarahkan pada penataan kembali volume pekerjaan staf yang saat ini dinilai terlalu timpang dan menguras energi. Perusahaan disarankan untuk melakukan analisis beban kerja secara berkala guna memetakan ulang pembagian tugas agar lebih proporsional sesuai kapasitas optimal karyawan. Selain itu, manajemen perlu menerapkan sistem pembatasan kuota lembur yang ketat. Jika volume proyek di industri teknologi kesehatan ini terus meningkat, opsi rekrutmen mungkin harus diambil agar beban target bulanan tidak menumpuk pada segelintir karyawan saja, sehingga kenyamanan kerja harian dapat kembali terjaga.
3. Bagi perusahaan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna menekan angka *turnover intention*, pihak manajemen disarankan untuk lebih fokus dalam membangun lingkungan kerja yang solid dan saling mendukung antar rekan kerja. Mengingat faktor hubungan antar rekan kerja merupakan aspek paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat mengimplementasikan program-program *refreshment* secara berkala. Hal ini dapat diwujudkan melalui kegiatan *bonding* antar karyawan, seperti mengadakan rapat kerja di luar kantor, agenda makan bersama rutin, hingga kegiatan *gathering* atau *sharing session*. Kegiatan-kegiatan informal tersebut diharapkan

dapat merekatkan komunikasi, serta memperkuat rasa kebersamaan, sehingga karyawan merasa memiliki ekosistem kerja yang suportif dan lebih bertahan di perusahaan..

4. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menyertakan variabel-variabel eksternal lain yang erat kaitannya dengan karakteristik industri digital, seperti fleksibilitas kerja (*remote working*), stres kerja, gaya kepemimpinan, atau *employee engagement*. Di samping itu, perluasan cakupan objek riset pada sektor industri yang berbeda sangat dianjurkan agar diperoleh komparasi data yang lebih kaya dan komprehensif.