

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan fenomena yang terjadi di PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung, dimana perusahaan dalam beberapa tahun terakhir mengalami perubahan kebijakan kompensasi akibat kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan, semangat, dedikasi, dan penghayatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi cenderung merasa memiliki perusahaan, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, peningkatan *employee engagement* menjadi salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan serta menekan tingkat *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan, khususnya terkait pemberian tunjangan yang sebelumnya telah ditiadakan, seperti uang makan dan uang transport. Apabila kondisi perusahaan memungkinkan, pemberian kembali tunjangan tersebut dapat dipertimbangkan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta memberikan apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa sistem kompensasi diberikan secara adil dan tepat waktu agar mampu membangun persepsi positif karyawan terhadap perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan melalui sistem kompensasi yang lebih baik, diharapkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan meningkat sehingga kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan dapat diminimalkan.
2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan semangat dan energi kerja karyawan sebagai upaya memperkuat *employee engagement*. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif, pemberian apresiasi atas kinerja karyawan, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan maupun kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan antusiasme karyawan dalam

bekerja, memperkuat keterikatan terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, maupun work-life balance sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian pada perusahaan yang bergerak di sektor industri lain maupun memperluas jumlah responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.