

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh beban kerja dan sistem kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di PT. XYZ dengan melibatkan 70 karyawan yang tersebar dalam berbagai unit kerja yang ada. Data diolah dengan menggunakan Smart PLS. Dengan menggunakan pendekatan empiris yang lebih unik, melalui teknik survey sebagai proses umum pengumpulan data dan analisis pengoalahan data yang terkumpul, maka telah didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Hal ini berarti bahwa, dengan meningkatnya beban kerja mengindikasikan adanya peningkatan terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi akan menumbuhkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru yang lebih layak.
2. Tidak terdapat pengaruh antara sistem kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Hal ini berarti bahwa sistem kompensasi bukan merupakan faktor yang mampu menurunkan tingkat *turnover intention* dalam perusahaan secara signifikan. Kompensasi merupakan motivasi karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Jika kompensasi dalam sebuah perusahaan kecil dan tidak sesuai harapan, maka akan timbul niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

3. Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ. Hal ini berarti bahwa, beban kerja bukan merupakan faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi mencerminkan kondisi pekerjaan karyawan tersebut. Beban kerja merupakan suatu keharusan dan tanggungjawab yang harus diselesaikan oleh karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kompensasi merupakan bentuk dukungan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan merasa diberi dukungan oleh perusahaan, sehingga menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.
5. Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Artinya kepuasan kerja bukan faktor penentu karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Meski kepuasan kerja rendah, jika diiringi dengan meningkatnya faktor lain seperti kompensasi dan rendahnya beban kerja, maka *turnover intention* juga akan semakin menurun.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Hal ini berarti bahwa, beban kerja yang tinggi jika tidak diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, maka belum mampu memberikan pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja untuk menurunkan *turnover intention* dalam perusahaan.

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara sistem kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Artinya, meningkatnya kompensasi dalam perusahaan akan diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, sehingga tingkat *turnover intention* dalam perusahaan tersebut akan menurun.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi penelitian sebagai berikut :

1. Beban kerja mampu meningkatkan *turnover intention*. Meningkatnya beban kerja akan diiringi dengan meningkatnya *turnover intion* dalam perusahaan. Dengan meningkatnya persepsi karyawan tentang beban kerja, maka kepuasan kerja akan menurun dan *turnover intention* akan meningkat. Persepsi karyawan mengenai beban kerja harus menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen perusahaan, terutama pada waktu pekerjaan yang dinilai singkat untuk mencapai target kerja. Hal ini dikarenakan pekerjaan dari karyawan perusahaan membutuhkan perhatian yang tinggi sehingga mempengaruhi pekerjaannya secara emosional. Pihak manajemen harus membuat *job description* yang jelas, karena berdasar temuan dilapangan didapatkan bahwa banyak karyawan bekerja tidak sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan. Selain itu pihak manajemen harus mengupayakan agar memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dalam bekerja dan tingkat *turnover intention* dalam perusahaan jadi menurun.

2. Kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatkannya kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan tindakan *turnover intention* akan menurun. Dengan kompensasi yang tepat dan adil yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan, terutama pada pengambilan keputusan atas benefit yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan harus memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih benefit yang mereka inginkan. Hal ini dilakukan agar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa bermanfaat sesuai dengan kebutuhan karyawan. Maka dari itu diharapkan pihak manajemen perusahaan mampu mengupayakan sistem kompensasi yang baik dengan cara melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan atas benefit yang akan diterima oleh karyawan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulisan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya, misalnya saja barangkali perlu penambahan variabel lain yang terkait!

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena penelitian ini hanya pada beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh sebab itu pada penelitian berikutnya bisa dikembangkan lagi variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention* serta menggunakan variabel moderasi ataupun variabel kontrol.

2. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuestioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan disebabkan karena peneliti tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan waktu sehingga masih kurangnya kesempatan peneliti untuk meneliti lebih lanjut dan lebih seksama perusahaan atau instansi yang bersangkutan sehingga dalam menentukan indikator penelitian ini hampir sama dengan penelitian terdahulu.

