

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap *turnover intention* dengan motivasi kerja sebagai mediator yang dilakukan pada karyawan KSP Mekar Jaya, adalah:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan KSP Mekar Jaya.
2. Konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya semakin tinggi konflik kerja yang terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan KSP Mekar Jaya.
3. Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin rendah kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan menaikkan tingkat *turnover intention* karyawan KSP Mekar Jaya.
4. Konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi konflik kerja yang terjadi, maka akan meningkatkan pula *turnover intention* karyawan KSP Mekar Jaya.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan KSP Mekar Jaya.
6. Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan KSP Mekar Jaya. Artinya bahwa kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara langsung maupun secara tidak langsung melalui motivasi kerja.
7. Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan KSP Mekar Jaya. Artinya bahwa konflik kerja

dapat mempengaruhi *turnover intention* secara langsung maupun secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan (KSP Mekar Jaya)

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, serta temuan mengacu pada nilai angket, maka saran yang dapat disampaikan kepada pemimpin KSP Mekar Jaya adalah:

- Nilai angket kompensasi yaitu pernyataan nomor 2, 3, dan 4 mengenai gaji dan bonus direspon rendah oleh karyawan. Maka hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh pemimpin KSP Mekar Jaya adalah menelaah mengenai kebutuhan karyawan sebagai bahan pertimbangan gaji yang harus diberikan serta disesuaikan dengan standar UMK yang ada. Selain itu, bonus yang berhak diterima oleh karyawan harus diberikan secara adil. Apabila karyawan merasa kompensasi yang terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, serta bonus yang diberikan sesuai dengan kesepakatan, maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di KSP Mekar Jaya.
- Nilai angket konflik kerja yaitu pernyataan nomor 1, 2, dan 7 mengenai konflik dalam individu dan konflik antar kelompok direspon tinggi oleh karyawan. Maka hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan KSP Mekar Jaya menelaah mengenai konflik yang terjadi pada lingkup kerja. Pemimpin dapat mensiasatinya dengan mendengarkan keluhan kesah karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan serta bagaimana hubungan antar kelompok kerja. Pimpinan harus senantiasa menjadi penengah yang baik apabila terjadi konflik yang tidak diinginkan. Apabila karyawan tidak merasa lelah secara mental dengan pekerjaannya, maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di KSP Mekar Jaya.
- Nilai angket motivasi kerja yaitu pernyataan nomor 1, 2, dan 4 mengenai penghasilan dan supervisi direspon rendah oleh karyawan. Maka hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh pemimpin KSP Mekar Jaya adalah mengevaluasi gaji yang diterima oleh karyawan. Gaji yang diterima dianggap kurang memuaskan

sehingga tidak membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Selain itu, pimpinan sudah seharusnya mengawasi setiap kegiatan karyawan agar mereka bekerja lebih baik dan dapat meminta bantuan secara langsung bila diperlukan. Apabila kedua hal tersebut lebih ditingkatkan maka akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Apabila karyawan termotivasi maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di KSP Mekar Jaya.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Topik atau subjek pada penelitian ini dapat diteliti dan dianalisis lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya. Namun, model penelitian dengan model analisis yang berbeda seperti *Structural Equation Model* (SEM) atau model PLS (*Partial Least Squares*), diharapkan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. Serta menggunakan atau menambahkan variabel lain dengan sampel dan populasi yang lebih besar agar hasil dari penelitian ini dapat lebih berkembang.