

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian secara simultan, variabel Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Artinya ketika seseorang menerima Kompensasi dan beban kerja yang sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Artinya pemberian Kompensasi yang sesuai pada karyawan, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Artinya pemberian Kompensasi yang sesuai pada karyawan, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Artinya pemberian beban kerja yang sesuai dan tidak memberatkan pada setiap karyawan, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri
4. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. . Artinya ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.
5. Komitmen Organisasi mampu memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Artinya ketika tingkat komitmen organisasi karyawan tinggi, maka pengaruh kompensasi dalam menurunkan niat keluar (*turnover intention*) menjadi lebih kuat.
6. Komitmen Organisasi mampu memoderasi pengaruh Beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Artinya karyawan

merasa lebih terikat dan loyal kepada perusahaan. Dalam kondisi ini, mereka lebih mampu bertahan dan menghadapi beban kerja yang berat tanpa meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil angket pada variabel Kompensasi yang memperoleh nilai rendah yaitu pada indikator “Insentif yang sesuai” dengan pernyataan nomor 3 (Insentif yang saya terima dari perusahaan sejalan dengan pencapaian kinerja saya). Maka dari itu perusahaan disarankan untuk memperbaiki sistem pemberian insentif agar lebih adil dan berdasarkan pencapaian kerja salah satu nya bisa dengan memberikan bonus jika target tercapai. Hal ini akan membantu karyawan merasa dihargai serta meningkatkan semangat dalam bekerja.
- b. Berdasarkan hasil angket pada variabel Beban Kerja yang memperoleh nilai rendah yaitu pada indikator ”Penggunaan jam kerja” dengan pernyataan nomor 12 (Perusahaan memiliki sistem pengaturan jam kerja yang sesuai serta tidak memberatkan karyawan). Maka dari itu perusahaan disarankan mengevaluasi kembali sistem pembagian jam kerja misalnya dengan menerapkan sistem rotasi atau mengatur ulang shift agar lebih seimbang dan menyediakan bantuan tambahan saat beban kerja sedang tinggi hal ini termasuk upaya untuk menjaga kesehatan kerja karyawan dan mengurangi kelelahan yang berujung pada niat keluar dari perusahaan.
- c. Berdasarkan hasil angket pada variabel Komitmen Organisasi yang memperoleh nilai rendah yaitu pada indikator “Kebanggaan Pegawai” dengan pernyataan nomor 20 (Saya dengan senang hati merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat kerja yang baik kepada orang lain). Maka dari

itu perusahaan disarankan untuk menciptakan atau membangun kebanggaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja melalui pendekatan yang lebih personal termasuk memberikan apresiasi dan mendengarkan masukan karyawan dengan melibatkan mereka dalam mengambil keputusan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan dengan menciptakan citra positif dari dalam perusahaan

2. Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini adalah sebagai bahan kajian serta pembandingan untuk penelitian yang akan datang dengan berbagai keterbatasan seperti halnya waktu, tenaga, biaya dan sumber yang terbatas sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu di telaah lebih mendalam lagi mengenai pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi dengan menyertakan variabel – variabel lain yang belum diteliti seperti motivasi, kinerja, kepemimpinan, dll yang dapat digunakan dalam penelitian ini serta disesuaikan dengan kebutuhan penelitian yang akan datang.