

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan peneliti dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistic 25 mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian operasional PT. Wijaya Gyokai Indonesia maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, target kerja yang berat dan pekerjaan yang menumpuk, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, seperti gaji, bonus, insentif dan tunjangan yang sesuai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan sehingga menimbulkan tekanan kerja dan kelelahan, maka semakin tinggi *turnover intention*.
4. Kompensasi Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, baik aspek pekerjaan, lingkungan kerja maupun hubungan kerja karyawan, maka semakin rendah *turnover intention*.
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention*. Artinya, beban kerja yang tinggi terlebih dahulu menurunkan kepuasan kerja sehingga meningkatkan *turnover intention* karyawan.

7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover intention*. Artinya, kompensasi finansial yang baik meningkatkan kepuasan kerja sehingga menurunkan *turnover intention* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran bagi PT. Wijaya Gyokai Indonesia untuk pimpinan perusahaan sebagai penerapan hasil penelitian serta bagi akademisi agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Saran- saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan strategis bagi perusahaan, khususnya PT. Wijaya Gyookai Indonesia dalam menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, khususnya dalam upaya menekan *turnover intention* karyawan melalui beban kerja dan kompensasi finansial yang lebih kompetitif. Adapun poin yang dapat dijadikan masukan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian untuk menurunkan dan menekan angka *turnover intention*, perusahaan dapat melakukan penyeimbangan beban kerja karyawan, khususnya pada aspek pembagian tugas, pekerjaan tambahan, dan pelaksanaan lembur. Perusahaan perlu menyesuaikan volume pekerjaan dengan kapasitas serta kompetensi karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif tanpa menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian untuk menurunkan dan menekan angka *turnover intention*, perusahaan perlu meningkatkan sistem kompensasi finansial, khususnya pada aspek insentif dan bonus agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan fasilitas pendukung kerja seperti area istirahat, kantin, dan parkir guna meningkatkan kenyamanan serta kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

- c. Berdasarkan hasil penelitian, penurunan turnover intention dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya melalui aspek penguatan hubungan dan kerja sama antar karyawan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan suportif, memperbaiki komunikasi di antara karyawan, serta mengoptimalkan peran pimpinan dalam membangun kerja sama tim. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih nyaman, diapresiasi, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaan.
2. Bagi Akademisi
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan ilmiah dan dasar pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji variabel lainnya, penelitian ini hanya menggunakan beban kerja dan kompensasi finansial sebagai variabel independen. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan, seperti seperti stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, atau *work-life balance*, budaya organisasi, guna menghasilkan model penelitian yang lebih komprehensif dan memiliki daya prediksi yang lebih tinggi terhadap *turnover intention* karyawan.
 - b. Dari sisi populasi dan sampel, penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian operasional PT Wijaya Gyokai Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 147 orang. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak bagian kerja, seperti bagian administrasi, quality control, maupun manajemen, atau membandingkan dengan perusahaan lain dalam industri manufaktur sejenis, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.