BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan *servant leadership* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan RPA AS Putra Kuningan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RPA AS Putra Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Pemberian gaji, tunjangan, dan imbalan yang sesuai mampu membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
2. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RPA AS Putra Kuningan. Artinya, semakin efektif penerapan *servant leadership* oleh pimpinan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Pemimpin yang memberikan perhatian, dukungan, dan pelayanan kepada karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan harmonis.
3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RPA AS Putra Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.
4. *Servant leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RPA AS Putra Kuningan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan perhatian terhadap karyawan dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RPA AS Putra Kuningan. Artinya, semakin tinggi

tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan RPA AS Putra Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada menurunnya *turnover intention* karyawan.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap *turnover intention* karyawan RPA AS Putra Kuningan. Artinya, *servant leadership* yang diterapkan pimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan RPA AS Putra Kuningan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
   a) Pimpinan perusahaan diharapkan dapat lebih mengutamakan kepentingan dan kebutuhan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, indikator *servant leadership* terkait perhatian pimpinan terhadap kepentingan karyawan masih memiliki nilai rata-rata yang relatif rendah. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan komunikasi, kepedulian, serta keterlibatan secara langsung terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan agar tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis.
   b) Perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi yang lebih adil dan transparan, terutama terkait pembagian gaji sesuai beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Hal ini dikarenakan indikator mengenai keadilan sistem pembagian gaji memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibanding indikator kompensasi lainnya. Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap

sistem pengupahan, pemberian insentif, maupun tunjangan agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

c) Pimpinan perusahaan diharapkan dapat lebih mengutamakan kepentingan dan kebutuhan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, indikator *servant leadership* terkait perhatian pimpinan terhadap kepentingan karyawan masih memiliki nilai rata-rata yang relatif rendah. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan komunikasi, kepedulian, serta keterlibatan secara langsung terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan agar tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis.

d) Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam menciptakan pekerjaan yang lebih nyaman dan menyenangkan bagi karyawan. Hal ini dikarenakan indikator mengenai kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel kepuasan kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan hubungan kerja antarpegawai, serta memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

e) Perusahaan perlu memperhatikan tingginya keinginan sebagian karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, indikator *turnover intention* memiliki nilai rata-rata tertinggi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, seperti kompensasi, kenyamanan kerja, dan hubungan antara pimpinan dengan karyawan, agar tingkat *turnover intention* dapat ditekan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang lebih spesifik dalam memengaruhi *turnover intention*, seperti lingkungan kerja, stres kerja, *organizational commitment*, *work-life balance*, maupun *perceived organizational support*. Hal ini

didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, *servant leadership*, dan kepuasan kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji variabel lain agar model penelitian menjadi lebih komprehensif dalam menjelaskan *turnover intention* karyawan.

b) Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menambah variabel lain yang relevan sehingga kemampuan model dalam menjelaskan *turnover intention* dapat meningkat. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan model penelitian dalam menjelaskan fenomena *turnover intention* sekaligus memperluas generalisasi hasil penelitian sehingga dapat diterapkan pada karakteristik populasi yang lebih beragam.