BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *voluntary turnover* pada pegawai PT. Kaliaren Jaya Plywood. Artinya kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh dan dapat meningkatkan tingginya angka *voluntary turnover*.
2. Kompensasi berpengaruh negative dan sigifikan terhadap *voluntary turnover*. Artinya jika semakin rendah kompensasi yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan tingkat *voluntary turnover* pada pegawai sedangkan jika semakin tinggi kompensasi yang dirasakan pegawai maka akan menurunkan tingkat *voluntary turnover* pada pegawai.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negative dan sigifikan terhadap *voluntary turnover*. Artinya jika semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan tingkat *voluntary turnover* pada pegawai sedangkan jika semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan menurunkan tingkat *voluntary turnover* pada pegawai.
4. Komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *voluntary turnover*. Artinya semakin rendah komitmen organisasi yang terjalin antara pegawai dengan perusahaan maka akan meningkatkan angka voluntary pada pegawai, sedangkan jika semakin tinggi rasa komitmen organisasi pada pegawai maka akan menurunkan tingkat *voluntary turnover* pada karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk itu peneliti memberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan dimasa yang akan datang adapun saran peneliti adalah sebagai berikut :

a.) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada indikator tunjangan yang bernilai rendah, manajemen PT. Kaliaren Jaya Plywood disarankan untuk menyusun skema tunjangan risiko kerja yang lebih spesifik bagi karyawan operasional lapangan. Mengingat beban kerja fisik yang tinggi, pemberian tunjangan kesehatan tambahan atau asuransi kecelakaan di luar BPJS akan memberikan rasa aman yang nyata. Langkah ini sangat krusial agar karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sekadar berupa gaji pokok, tetapi mencakup perlindungan atas dedikasi fisik mereka, sehingga secara langsung menekan keinginan karyawan untuk melakukan *voluntary turnover*.

b.) Berdasarkan rendahnya skor pada indikator kesesuaian gaji terhadap beban kerja, manajemen disarankan melakukan peninjauan ulang terhadap struktur skala upah agar lebih mencerminkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab operasional per shift. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan pengupahan yang berbasis pada beban kerja riil (*workload-based pay*). Dengan adanya keadilan kompensasi yang proporsional, kecemburuan sosial antar-karyawan dapat diminimalisir, yang secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja dan meredam niat karyawan untuk keluar secara sukarela.

c.) Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel komitmen organisasi sebagian besar pegawai PT. Kaliaren Jaya Plywood memiliki penilaian rendah terhadap indikator perhitungan untung rugi (komitmen kontinuitas). Oleh karena itu instansi harus memperkuat alasan pegawai untuk tetap bertahan di perusahaan, khususnya melalui pemberian jaminan masa tua (pensiun), kejelasan status kepegawaian (seperti pengangkatan karyawan tetap), serta pemberian penghargaan masa kerja (*service award).* Peningkatan ini penting untuk memicu kesadaran pegawai bahwa meninggalkan PT. Kaliaren Jaya Plywood

akan memberikan kerugian finansial maupun karier yang besar bagi mereka, sehingga menekan laju perputaran kerja sukarela atau *voluntary turnover* pada pegawai PT. Kaliaren Jaya Plywood.

d.) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas penelitian ini serta mampu menambahkan variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini agar mampu menerangkan lebih jelas terhadap variabel *voluntary turnover* pegawai karena masih ada variabel-variabel independent lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi *voluntary turnover* seperti budaya organisasi, *burnout* (kejenuhan kerja), kepemimpinan, atau lingkungan kerja