

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Tunas Inti Pratama. Untuk memberikan saran pada pihak manajemen perusahaan dalam hal mencari solusi dan mengupayakan program-program dalam menurunkan *turnover intention*, maka dari itu hasil dari penelitian ini sangat perlu untuk diketahui.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Tunas Inti Pratama, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, semakin sesuai kompensasi yang diterima maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja di Tunas Inti Pratama.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar pula karyawan tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya di Tunas Inti Pratama.
3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kompensasi karyawan maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari Tunas Inti Pratama.
4. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari Tunas Inti Pratama.

5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari Tunas Inti Pratama.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Artinya kompensasi yang sesuai akan menurunkan minat karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain karena kepuasan kerja karyawan yang puas terhadap apa yang diperoleh selama bekerja di Tunas Inti Pratama.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap *turnover intention*. Artinya semakin termotivasi dan merasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin rendah niat berpindahannya pada karyawan di Tunas Inti Pratama.

5.2. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel-variabel lainnya yang tidak peneliti ambil dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel lainnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Pada indikator yang terdapat di variabel kompensasi yaitu insentif, bonus dan pujian atau penghargaan di Tunas Inti Pratama, responden menilai dengan nilai rendah dikarenakan sistem kompensasi yang belum efektif dalam memberi penghargaan atau tidak sebanding dengan beban kerja dan kontribusi, karyawan merasa pemberian insentif dianggap kurang adil dan tidak puas dengan bonus yang diberikan oleh atasan. Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi terkait pemberian kompensasi. Berdasarkan hasil kuesioner masih ditemukan karyawan yang merasa gaji yang diterima belum sesuai. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan lebih baik lagi dengan memberikan gaji yang sesuai. Sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dan diharapkan dapat menjamin kepuasan

para karyawan yang pada akhirnya karyawan akan semangat bekerja, kinerja meningkat dan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Pada indikator yang terdapat di variabel motivasi yaitu target kerja dan komunikasi, responden menilai dengan nilai rendah karena karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan target pekerjaan dan minimnya komunikasi atau keterbukaan antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja. Manajemen perlu memperkuat sistem motivasi di tempat kerja, seperti memberikan apresiasi, pengakuan, tantangan kerja yang sesuai, serta peluang pengembangan diri. Hal ini penting agar karyawan merasa dihargai dan memiliki semangat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Karena motivasi memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap keinginan keluar karyawan, perusahaan harus menjadikan peningkatan motivasi sebagai prioritas utama. Program motivasi yang efektif akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan *turnover intention*.
- c. Pada indikator yang terdapat di variabel Kepuasan Kerja yaitu kepuasan terhadap rekan kerja, responden menilai dengan nilai rendah karena karyawan merasa kurangnya kerjasama tim atau adanya persaingan tidak sehat atau minimnya dukungan sosial. Pemimpin Tunas Inti Pratama juga perlu memerhatikan kepuasan kerja karyawan dengan selalu mengevaluasi hasil kerja karyawannya dan memberikan kesempatan untuk peningkatan karir dan pengembangan profesionalisme untuk karyawan dan menyediakan media diskusi antara manajemen dan karyawan mengenai jenjang serta tujuan karir tiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. kepuasan kerja yang dimiliki karyawan termasuk hal yang penting dalam mengurangi tingkat *turnover intention*.
- d. Pada indikator yang terdapat di variabel *Turnover Intention* yaitu berfikir untuk keluar dari pekerjaan dan bersedia meninggalkan perusahaan jika ada perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih tinggi, responden menilai dengan nilai tinggi karena memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan gaji yang lebih tinggi menjadi alasan utama yang

mendorong karyawan untuk pindah kerja atau komitmen terhadap perusahaan tidak terlalu kuat.. Perusahaan harus menyusun strategi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan tingkat kompensasi karyawan, motivasi kerja yang dimiliki para karyawan dan kepuasan kerja yang tertanam dalam diri karyawan.