

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diteliti oleh penulis dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Blackwood CO, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya Semakin kecil kompensasi yang diterima karyawan, semakin meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin meningkat keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.
3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin rendah kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja semakin berkurang.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima maka kepuasan kerja menurun karena adanya rasa lelah yang mereka dapatkan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin rendah kepuasan kerja maka akan meningkatkan keinginan *turnover intention*.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin rendah kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja semakin berkurang, mengakibatkan naiknya keinginan *turnover intention*
7. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima akan mengurangi kepuasan kerja yang mengakibatkan naiknya keinginan *turnover intention*.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

- 1) Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel Kompensasi pada indikator tunjangan dengan pernyataan “ Saya menerima tunjangan kesehatan yang memadai dari tempat kerja” memiliki skor rendah. Upaya dapat dilakukan dengan memperluas cakupan fasilitas kesehatan, memberikan subsidi tambahan, menjalin kerja sama dengan rumah sakit/klinik rekanan, serta melakukan evaluasi berkala agar tunjangan kesehatan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel Beban Kerja pada indikator kondisi pekerjaan dengan pernyataan “Saya mampu menyesuaikan diri meskipun ada gangguan dari lingkungan sekitar” memiliki skor rendah. Upaya dapat dilakukan dengan meminimalisasi potensi gangguan di lingkungan kerja, menyediakan fasilitas pendukung kenyamanan, serta membangun budaya kerja yang positif agar karyawan lebih mudah beradaptasi dan dapat menjaga konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *Turnover intention* pada indikator munculnya intensi untuk meninggalkan perusahaan dengan pernyataan “Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan ini” memiliki skor rendah. Upaya dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menyediakan jenjang karier yang jelas, serta memberikan penghargaan yang layak agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel Kepuasan Kerja pada indikator kesempatan untuk maju dengan pernyataan “Saya merasa memiliki peluang untuk naik jabatan ditempat kerja” memiliki skor rendah. Upaya dapat dilakukan dengan menetapkan sistem promosi yang transparan, menyediakan program pengembangan kompetensi, serta

memberikan apresiasi atas kinerja karyawan sehingga mereka merasa memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang dan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik yang melakukan kajian dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan efek mediasi kompensasi beban kerja terhadap *turnover intention* dalam upaya mencegah *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan studi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, seperti kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan berbagai variabel lainnya, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih variatif dan komprehensif