

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.3. Kesimpulan

Berdasarkan analisa pada Bab IV ditemukan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. XYZ.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.

4.4. Saran

4.4.1. Saran Teoritis

Saran teoritis yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya berdasarkan hasil penyusunan dan analisis dari Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. XYZ:

1. Peneliti ini sangat terbatas dalam sumber daya atau fokus penelitian, sehingga tidak semua variabel kontekstual dapat dimasukkan dalam analisis. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel kontekstual tambahan seperti karakteristik kepemimpinan atau pengembangan karir yang dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang hal yang berhungan dan berpengaruh pada *turnover intention*. Dengan menambahkan variabel seperti karakteristik kepemimpinan atau pengembangan karir, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengisi celah pengetahuan yang mungkin ada dalam literatur terdahulu, yang belum secara menyeluruh menjelaskan kompleksitas faktor penyebab munculnya *turnover intention*.

2. Melakukan penelitian komparatif antar industri atau multilevel di berbagai organisasi atau unit bisnis dalam satu organisasi. Pendekatan ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang spesifik untuk masing-masing konteks organisasional, serta memahami bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi di berbagai tingkat organisasi.
3. Menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan studi kualitatif, misalnya melalui *focus group* atau wawancara mendalam dengan karyawan. Pendekatan ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan konteks individu terkait faktor pengaruh *turnover intention*.

3.4.2. Saran Praktis

Bagi praktisi manajemen, penelitian ini menekankan pentingnya peran komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap niat berpindah karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan dengan baik agar niat berpindah karyawan menjadi rendah. Perusahaan harus memprioritaskan upaya mengurangi niat berpindah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk pengembangan karir dan pelatihan. Langkah ini akan meningkatkan penghargaan dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat retensi. Manajemen harus memastikan bahwa mereka menyediakan paket kompensasi yang adil dan kompetitif kepada karyawan mereka untuk meningkatkan kepuasan dan mempertahankan karyawan. Beberapa tindakan praktis yang dapat dilakukan meliputi:

1. Meningkatkan dedikasi organisasi melalui penekanan pada menumbuhkan etos perusahaan yang menumbuhkan kesetiaan yang kuat dari staf terhadap visi, misi, dan prinsip organisasi.
2. Evaluasi keadilan dan transparansi keterbukaan pada sistem kompensasi dan promosi yang selaras dengan kontribusi dan pencapaian karyawan. Contohnya seperti memberi bonus atau penghargaan berdasarkan pencapaian target individu atau tim.

3. Tingkatkan kepuasan kerja dengan menyediakan dukungan yang berkelanjutan dalam pengembangan karir dan peningkatan lingkungan kerja yang mendukung.
4. Kelola *turnover intention* dengan mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor utama yang menyebabkan niat karyawan untuk berhenti.

Dengan mengadopsi pendekatan strategi manajemen seperti ini, Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meminimalkan *turnover* karyawan, dan memperpanjang keberlanjutan serta pertumbuhan jangka panjang bagi organisasi.

