

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) 4.0, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention ($\beta = -0,312$, $t = 3,21$, $p = 0,001$).
2. Beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,278$, $t = 2,87$, $p = 0,004$).
3. Komitmen kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap turnover intention ($\beta = -0,402$, $t = 4,15$, $p = 0,000$).
4. Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap WLB ($\beta = 0,456$, $t = 5,02$, $p = 0,000$).
5. Beban kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap WLB ($\beta = -0,351$, $t = 3,74$, $p = 0,000$).
6. Komitmen kerja (X3) berpengaruh positif terhadap WLB ($\beta = 0,389$, $t = 4,21$, $p = 0,000$).
7. Uji mediasi menunjukkan bahwa *work-life balance* (Z) berperan sebagai mediator antara kompensasi (X1) dan *turnover intention* (Y). Hasil uji menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan dengan koefisien ($\beta = -0,142$, $t = 2,67$, $p = 0,008$), menunjukkan pengaruh mediasi signifikan.

8. Beban kerja (X2) juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* (Y) melalui *work-life balance* (Z) dengan koefisien ($\beta = 0,123$, $t = 2,31$, $p = 0,021$), menunjukkan pengaruh mediasi signifikan.
9. Komitmen kerja (X3) berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* (Y) melalui *work-life balance* (Z) dengan koefisien ($\beta = -0,156$, $t = 2,89$, $p = 0,004$), menunjukkan pengaruh mediasi signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, komitmen kerja, dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya maupun untuk praktik di dunia industri:

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya:
 - a) Variabel Lain sebagai Mediator: Penelitian ini hanya melibatkan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat berperan sebagai mediator, seperti kepuasan kerja, engagement, atau dukungan sosial. Penggunaan mediator lain dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
 - b) Penggunaan Sampel yang Lebih Luas: Penelitian ini menggunakan sampel terbatas dari PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru. Untuk meningkatkan generalisasi temuan, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan perusahaan dari industri lain atau lokasi yang lebih luas. Penggunaan sampel yang lebih besar dan lebih beragam akan memperkaya temuan penelitian.

- c) Perbedaan Sektor dan Jenis Pekerjaan: Penelitian ini berfokus pada satu perusahaan dengan jenis pekerjaan tertentu. Penelitian selanjutnya dapat memperluas fokusnya dengan mengeksplorasi perbedaan sektor industri atau jenis pekerjaan. Hal ini akan membantu memahami bagaimana pengaruh kompensasi, beban kerja, dan komitmen kerja terhadap turnover intention bisa bervariasi di berbagai sektor industri, seperti manufaktur, teknologi, atau pelayanan.
- d) Penggunaan Metode Longitudinal: Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional yang memberikan gambaran keadaan saat ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal, di mana data dikumpulkan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Dengan menggunakan pendekatan ini, dapat dianalisis bagaimana faktor-faktor seperti kompensasi dan beban kerja memengaruhi turnover intention dalam jangka waktu yang lebih panjang dan apakah hubungan tersebut berubah seiring waktu.

2. Saran untuk Praktik di Dunia Industri:

- a) Peningkatan Kompensasi dan Benefit Karyawan: Berdasarkan temuan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan kompensasi dan benefit yang diberikan kepada karyawan, terutama pada sektor yang memiliki tingkat persaingan tinggi. Dengan memberikan kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan dan mengurangi niat mereka untuk berpindah ke perusahaan lain.

- b) Manajemen Beban Kerja yang Lebih Baik: Beban kerja yang tinggi terbukti meningkatkan turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja dengan lebih bijaksana, misalnya dengan memberikan dukungan yang lebih baik dari manajemen dan menyusun pembagian tugas yang lebih merata. Pelatihan manajerial mengenai manajemen waktu dan pembagian tugas yang efektif dapat membantu mengurangi stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.
- c) Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan: Komitmen kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Untuk itu, perusahaan perlu menumbuhkan rasa komitmen karyawan melalui berbagai upaya, seperti pengembangan karier, pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Program-program pelatihan dan pengembangan serta kebijakan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.
- d) Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mengingat bahwa work-life balance memainkan peran sebagai mediator yang signifikan, perusahaan sebaiknya fokus pada kebijakan yang dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini dapat meliputi peningkatan fleksibilitas waktu kerja, penyediaan fasilitas yang mendukung keseimbangan kerja-hidup (seperti tempat istirahat yang nyaman, program kesehatan mental, atau dukungan untuk kegiatan

keluarga), serta kebijakan kerja jarak jauh atau work-from-home bagi karyawan yang membutuhkan.

- e) Penyusunan Kebijakan untuk Mengurangi Turnover: Berdasarkan temuan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, beban kerja, dan komitmen kerja berpengaruh terhadap turnover intention, perusahaan disarankan untuk menyusun strategi pengurangan turnover yang melibatkan perbaikan dalam ketiga aspek tersebut. Selain itu, feedback yang rutin dari karyawan terkait kondisi kerja juga penting untuk mengidentifikasi masalah lebih awal dan menciptakan solusi yang tepat guna menurunkan tingkat *turnover intention*.

3. Saran untuk Kebijakan Perusahaan:

- a) Kebijakan Fleksibilitas dan Kesejahteraan Karyawan: Menyusun kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan sangat penting, mengingat banyaknya faktor yang berkontribusi pada *turnover intention*. Perusahaan perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka dengan fleksibilitas yang memadai, serta menciptakan budaya kerja yang sehat dan mendukung keseimbangan hidup.
- b) Peningkatan Komunikasi antara Manajemen dan Karyawan: Meningkatkan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan akan memungkinkan perusahaan untuk lebih memahami kebutuhan dan harapan karyawan terkait kompensasi, beban kerja, dan perkembangan karier mereka..