

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten (Studi Kasus pada Bagian Produksi), maka pada bagian akhir penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari analisis deskriptif yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Beban Kerja pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten diukur berdasarkan tujuh indikator, yaitu beban fisik, beban mental, beban waktu, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan lingkungan kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori rendah. Adapun indikator dengan skor tertinggi, yaitu lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori baik. Sedangkan, indikator dengan skor terendah yaitu beban waktu termasuk ke dalam kategori cukup baik.
 - b. Kompensasi pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten diukur berdasarkan empat indikator, yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas secara keseluruhan tergolong cukup tinggi. Adapun indikator dengan skor tertinggi, yaitu tunjangan

termasuk ke dalam kategori baik. Sedangkan, indikator dengan skor terendah, yaitu fasilitas termasuk ke dalam kategori cukup baik.

- c. *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu berpikir untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain secara keseluruhan tergolong cukup baik. Adapun indikator dengan skor tertinggi, yaitu berpikir untuk berhenti termasuk ke dalam kategori tinggi. Sedangkan, indikator dengan skor terendah, yaitu keinginan untuk meninggalkan termasuk ke dalam kategori cukup rendah.
2. Penelitian ini menemukan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.
3. Penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten. Artinya, meskipun ada hubungan positif antara kompensasi dan niat untuk keluar, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Dengan kata lain, kompensasi

yang diberikan tidak selalu menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk meninggalkan Perusahaan.

4. Penelitian ini menemukan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten. Artinya, semakin rendah beban kerja dan semakin tinggi kompensasi maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten, peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. *Turnover Intention* Karyawan dapat dikurangi dengan cara mengelola beban kerja secara lebih efektif dan memberikan kompensasi yang memadai. Maka disarankan sebaiknya perusahaan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, serta memberikan kompensasi tambahan atau insentif bagi karyawan yang berhasil mencapai target tinggi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden, variabel Beban Kerja berada pada kategori rendah, khususnya pada indikator beban waktu. Oleh karena itu,

disarankan perusahaan mengkaji kembali distribusi waktu kerja, seperti jadwal *shift* atau alokasi waktu istirahat, agar beban kerja menjadi lebih seimbang dan tidak menyebabkan kelelahan berlebih bagi karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi *turnover intention*.

3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kompensasi berada pada kategori cukup baik, tetapi indikator gaji mendapatkan skor yang rendah. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mempertimbangkan kembali besaran gaji yang diberikan dengan menyesuaikannya pada tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan yang diemban oleh karyawan. Selain itu, menjaga ketepatan waktu dalam pemberian gaji dan kompensasi lainnya juga penting untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar Beban Kerja dan Kompensasi yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan, seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan peluang pengembangan karir. Selain itu, menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang berbeda serta memanfaatkan data dari lebih banyak sumber akan memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam memahami dinamika *turnover intention* di perusahaan.