

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Turnover intention* karyawan di PT XYZ secara negatif dipengaruhi oleh fasilitas kerja, kompensasi dan benefit. Temuan ini menjelaskan bahwa setiap faktor secara individu memiliki kontribusi dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, semakin memadai kompensasi yang diberikan, dan semakin lengkap benefit yang ditawarkan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.
2. *Turnover intention* karyawan PT XYZ dipengaruhi oleh kombinasi antara fasilitas kerja, kompensasi dan benefit. Temuan ini menjelaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk niat karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan karyawan tidak cukup hanya dengan memperbaiki salah satu aspek saja, melainkan perlu dilakukan secara terpadu.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Manajerial

Temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan dalam menurunkan turnover intention, kemudian diikuti benefit dan fasilitas kerja. Dalam upaya menurunkan turnover intention, pihak manajerial khususnya PT XYZ dapat mempertimbangkan saran berikut.

1. Saran Jangka Pendek

Dalam jangka pendek, manajemen PT XYZ disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi dan benefit yang diberikan kepada karyawan. Upaya ini dapat dilakukan dalam waktu singkat karena tidak memerlukan perubahan struktural yang besar, melainkan hanya penyesuaian kebijakan dan alokasi anggaran yang lebih efisien. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain:

- 1) Meninjau kembali struktur gaji agar sesuai dengan beban kerja, tingkat tanggung jawab, dan standar industri. Selain itu, pemberian insentif berbasis kinerja atau bonus berkala dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
- 2) Menambah atau memperbaiki fasilitas non-upah seperti asuransi kesehatan, cuti tahunan, program kesejahteraan keluarga, serta bantuan transportasi atau tempat tinggal bila memungkinkan, hal ini akan memperkuat persepsi karyawan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka secara menyeluruh.

2. Saran Jangka Menengah

Dalam jangka menengah, perusahaan disarankan untuk berinvestasi dalam peningkatan fasilitas kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan produktif. Perbaikan fasilitas kerja ini membutuhkan waktu dan anggaran yang lebih besar, sehingga lebih realistik jika diterapkan sebagai strategi jangka menengah (6–12 bulan ke depan), dengan melibatkan perencanaan anggaran dan pengadaan yang terstruktur. Langkah-langkah yang dapat dilakukan meliputi:

- 1) Perbaikan sarana dan prasarana fisik seperti ventilasi, pencahayaan, kebersihan, serta ruang istirahat karyawan.
- 2) Penyediaan perlengkapan kerja yang ergonomis dan sesuai standar keselamatan kerja (K3).
- 3) Peningkatan teknologi atau peralatan operasional yang menunjang efisiensi dan kenyamanan kerja.

5.2.2 Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel independen yang hanya mencakup fasilitas kerja, kompensasi, dan benefit. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan:

1. Menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja, iklim organisasi, atau peluang karier.
2. Menggunakan *mixed-method* dengan wawancara mendalam untuk menggali alasan *turnover intention* secara lebih kontekstual.
3. Memperluas objek penelitian, misalnya dengan mengambil sampel dari perusahaan lain dalam industri serupa atau wilayah yang berbeda, untuk membandingkan hasil dan meningkatkan generalisasi temuan.
4. Meneliti efek jangka panjang dari strategi manajerial terhadap retensi karyawan, khususnya setelah implementasi kebijakan baru dalam kompensasi, benefit, dan fasilitas kerja.