

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima menjadi faktor penting dalam menentukan kecenderungan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.
2. Kompetensi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap penekanan angka *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman kerja semakin kecil kecenderungan mereka untuk berpindah kerja.
3. *Employee Engagement* menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi *Turnover Intention*. Tingkat keterikatan karyawan yang kuat, ditandai dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan, terbukti mampu menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara lebih signifikan dibandingkan variabel lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Implikasi yang dapat diterapkan oleh Honda Bintang Mobil Madiun sebagai berikut:

1. Penguatan Pengelolaan SDM Terpadu

Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan aspek kompensasi, kompetensi, dan *employee engagement* secara terpadu, karena ketiga variabel tersebut terbukti berperan penting dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Evaluasi dan Penyesuaian Sistem Kompensasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan gaji, tunjangan, dan insentif agar selaras dengan beban kerja karyawan serta standar industri yang berlaku.

3. Pengembangan Kompetensi Karyawan

Pengaruh kompetensi terhadap penurunan *turnover intention* menegaskan pentingnya penguatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan melalui program pelatihan, *coaching*, serta penyusunan jalur karier yang jelas guna meningkatkan rasa aman dan peluang berkembang di perusahaan.

4. Peningkatan *Employee Engagement*

Sebagai variabel yang paling dominan, *employee engagement* perlu menjadi perhatian utama perusahaan dengan membangun lingkungan kerja yang suportif, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat aktif dalam aktivitas dan pengambilan keputusan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kompensasi, kompetensi, dan *employee engagement*, dalam menganalisis pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Padahal, *turnover intention* karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti beban kerja, stres kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kedua, objek penelitian terbatas pada satu perusahaan, yaitu Honda Bintang Mobil Madiun, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau industri lain dengan karakteristik yang berbeda. Ketiga, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif karyawan dan kemungkinan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga belum mampu menggali secara mendalam alasan, pengalaman, dan pandangan karyawan

terkait kecenderungan *turnover intention*. Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbaikan bagi penelitian selanjutnya.

D. Saran

1. Bagi Honda Bintang Mobil Madiun
 - a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga perusahaan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terintegrasi.
 - b) Honda Bintang Mobil Madiun disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian kompensasi secara berkala agar tetap kompetitif dan sesuai dengan beban kerja serta standar industri.
 - c) Perusahaan perlu memperluas program pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis dan nonteknis, coaching, serta penyediaan jalur karier yang jelas guna meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
 - d) Mengingat *employee engagement* merupakan faktor paling dominan, perusahaan perlu memperkuat iklim kerja yang positif dan meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a) Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar kompensasi, kompetensi, dan *employee engagement* yang

berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti beban kerja, stres kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

- b) Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan.
- c) Penelitian berikutnya dapat memperluas jumlah responden atau menggunakan objek penelitian dari perusahaan yang berbeda agar hasil penelitian lebih bervariasi.
- d) Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode kualitatif atau *mixed methods* untuk menggali persepsi karyawan secara lebih mendalam.