

BAB IV KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dibahas, kemudian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap Intensi Keluar Kerja Pegawai Divisi Produksi PT Fumira.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Intensi Keluar Kerja Pegawai Divisi Produksi PT Fumira.
3. Tekanan Peran memiliki pengaruh positif terhadap Intensi Keluar Kerja Pegawai Divisi Produksi PT Fumira.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat intensi keluar kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan tekanan peran. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menambah temuan-temuan studi terkait dengan intensi keluar kerja.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis yang berkaitan dengan rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Adanya perbedaan kompensasi dengan perusahaan lain, dinilai menjadi salah satu penyebab intensi keluar kerja. Hal yang dapat dilakukan untuk meminimalisir permasalahan tersebut yakni dengan mengkaji kembali mengenai peraturan kebijakan sistem kompensasi para pegawai, terutama pada divisi produksi. Kebijakan tersebut dapat berlandaskan pada peraturan pemerintahan yang berlaku, sehingga dapat terciptanya keseimbangan dan keadilan kompensasi di PT Fumira. Tujuan perbaikan sistem kompensasi ini agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, memperoleh keunggulan kompetitif serta mempertahankan pegawai yang kompeten.
- b. Kurangnya respon yang cepat dari perusahaan dalam menanggapi dan memperbaiki kerusakan pada fasilitas atau peralatan kerja dinilai menjadi salah satu pemicu intensi keluar kerja pegawai. Hal yang dapat dilakukan untuk meminimalisir intensi keluar kerja pegawai yakni perusahaan dapat memperhatikan kembali kondisi lingkungan kerja, terutama pada peralatan kerja. Perusahaan dapat meningkatkan frekuensi pengecekan secara berkala terhadap fasilitas dan peralatan penunjang kerja, agar para pegawai merasa aman dan nyaman dalam

melakukan aktivitas kerja. Tujuan perbaikan lingkungan kerja ini untuk meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi sehingga pelaksanaan tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

- c. Adanya pemberian tugas yang berbeda dari biasanya, membuat para pegawai mengalami tekanan serta kesulitan dalam membagi waktu sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standar. Hal yang dapat dilakukan untuk meminimalisir permasalahan tersebut yakni memberikan pembekalan ilmu yang cukup kepada para pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang berbeda diluar kebiasaan. Selain itu apabila terdapat kekosongan jabatan, maka perusahaan segera mungkin untuk mencari penggantinya agar para pegawai tidak *double job* dan dapat membagi waktu dengan baik. Tujuan perbaikan tekanan peran ini untuk meminimalisir kelelahan kerja yang dialami pegawai, sehingga hasil pekerjaan dapat sesuai dengan yang diharapkan.

C. Saran dan Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya terbatas pada pegawai divisi produksi PT Fumira. Sehingga responden penelitian semua bergender laki-laki. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi, sehingga dapat mengetahui sudut pandang dari responden yang bergender perempuan.
2. Penelitian ini hanya meneliti tentang intensi keluar kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan tekanan peran. Pada penelitian

selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi intensi keluar kerja pegawai seperti budaya perusahaan, peluang karir atau variabel lain yang berkaitan.

