

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Artinya semakin terpenuhinya suatu pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan maka semakin rendah keinginan karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia untuk meninggalkan perusahaan.
2. Kepuasan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Artinya semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya maka semakin rendah keinginan karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia untuk meninggalkan perusahaan.
3. Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif terhadap *employee engagement* PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Artinya semakin terpenuhinya suatu pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan belum tentu menciptakan keterikatan karyawan yang tinggi pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.
4. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement* PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Artinya semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya maka semakin meningkatkan keterikatan karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.

5. *Employee engagement* tidak memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Artinya pengaruh karakteristik pekerjaan belum mampu menurunkan *turnover intention* dengan melalui *employee engagement* pada karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.
6. *Employee engagement* memediasi secara parsial hubungan antara kepuasan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Artinya kepuasan kompensasi belum mampu menurunkan *turnover intention* dengan melalui *employee engagement* pada karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia.

B. Implikasi

1. Pihak manajemen PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia perlu mempertahankan dan terus meningkatkan sistem dan administrasi kompensasi yang sudah baik yakni dengan menciptakan administrasi yang jelas, dan menjaga kekonsistenan kebijakan gaji yang diterapkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya dari perusahaan maka akan cenderung berperilaku positif termasuk salah satunya yakni keterikatan karyawan dan tingkat *turnover* yang rendah.
2. Pihak manajemen PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia perlu mendesain pekerjaan yang mengusahakan terpenuhinya lima dimensi karakteristik pekerjaan yaitu keberagaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan

menciptakan desain pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara utuh dari awal sampai akhir, dan menciptakan signifikansi pekerjaan dalam perusahaan, serta secara rutin memberikan umpan balik bagi karyawan oleh pimpinan. Pekerjaan yang memenuhi lima dimensi karakteristik pekerjaan akan mengarahkan karyawan dalam memahami pekerjaannya, yang kemudian akan menciptakan tiga kondisi psikologis yakni karyawan akan menganggap pekerjaan yang dilakukan sangat bermakna baginya, karyawan akan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan karyawan akan memiliki pemahaman akan hasil kerjanya, yang mana ketiga kondisi psikologis tersebut akan mengarahkan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi atau dengan kata lain akan menghasilkan tingkat *turnover* yang rendah. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan dalam proses desain pekerjaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi penelitian selanjutnya, yang diharapkan mampu memunculkan ide penelitian baru dan menghasilkan suatu pembuktian yang lebih lengkap, jelas dan berlaku secara luas. Beberapa keterbatasan yang ditemui dalam pelaksanaan penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Peneliti didalam melakukan penelitian mengalami keterbatasan dalam hal memperoleh informasi dari responden selain dari kuesioner yang diberikan. Hal ini dikarenakan kesibukan responden dengan pekerjaannya.

2. Pengisian kuesioner oleh responden memakan waktu yang cukup lama dikarenakan kesibukan responden, sehingga terjadi penundaan oleh responden untuk mengisi kuesioner yang diberikan.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada beberapa divisi dan tidak mampu menjangkau seluruh divisi yang ada. Hal ini dikarenakan saat dilaksanakannya penelitian, tidak dimungkinkannya beberapa divisi untuk terlibat dikarenakan adanya agenda-agenda khusus pada divisi tersebut.
4. Penelitian ini menggunakan sampel dalam jumlah yang kecil, hal ini dikarenakan adanya batasan jumlah sampel yang diizinkan oleh perusahaan.