

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan kesimpulan utama pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

5.1.1 faktor utama yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* karyawan di Usaha Tokosa:

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* karyawan di Usaha Tokosa meliputi:

a. Pemberian Gaji/Upah

Kompensasi yang kurang kompetitif menjadi salah satu faktor dominan yang memicu karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Gaji yang diberikan dinilai tidak sesuai dengan harapan dan beban kerja yang ditanggung, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Hal ini diperkuat oleh keluhan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa gaji mereka stagnan dan tidak mengalami peningkatan signifikan meskipun tanggung jawab kerja semakin bertambah.

b. Insentif/Benefit

Insentif dan benefit yang diberikan oleh perusahaan dinilai belum memadai dan kurang transparan dalam penyalurannya. Beberapa karyawan merasa bahwa sistem insentif tidak merata, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial di antara mereka. Selain itu, ketepatan waktu pencairan tunjangan juga menjadi masalah yang sering dikeluhkan, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja karyawan.

c. Beban Kerja

Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan kompensasi yang layak menjadi faktor lain yang menyebabkan tingginya tingkat

turnover. Karyawan merasa bahwa beban kerja yang mereka tanggung tidak sebanding dengan upah yang diterima, sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan emosional. Kondisi ini diperparah oleh kurangnya penyesuaian sistem kerja yang fleksibel, yang membuat karyawan merasa terbebani dan akhirnya memutuskan untuk mencari pekerjaan lain.

5.1.2 Upaya Manajer Usaha Tokosa dalam Meminimalisir *Turnover* Karyawan

Untuk mengatasi tingginya tingkat *turnover*, manajer Usaha Tokosa telah menerapkan beberapa strategi penting, di antaranya:

a. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Manajemen telah menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial. Program ini bertujuan agar karyawan merasa lebih berkembang dan memiliki kesempatan untuk meningkatkan karier di dalam perusahaan. Meskipun partisipasi karyawan dalam pelatihan masih perlu ditingkatkan, upaya ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

b. Kenyamanan Lingkungan Kerja

Usaha Tokosa berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan menyediakan fasilitas tempat istirahat yang memadai dan mengadakan kegiatan rekreasi bersama secara berkala. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kebersamaan antar karyawan dan mengurangi stres kerja. Selain itu, perusahaan juga berusaha meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan melalui pertemuan rutin, sehingga karyawan merasa didengar dan diperhatikan.

c. Penyesuaian Sistem Kerja

Manajemen telah merancang pola kerja yang lebih fleksibel dan adil untuk mengurangi beban kerja karyawan. Dengan memberikan fleksibilitas jam kerja, perusahaan berharap dapat menciptakan

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kebijakan yang diterapkan juga dilakukan untuk memastikan bahwa sistem kerja yang ada tetap efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas adapun saran atau rekomendasi peneliti untuk perbaikan kedepannya diantaranya adalah:

1. Saran untuk Peningkatan Kompensasi dan Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan temuan bahwa kompensasi yang kurang kompetitif menjadi salah satu penyebab utama tingginya *turnover* karyawan, disarankan agar manajemen Usaha Tokosa melakukan evaluasi lebih mendalam terkait struktur gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, pemberian insentif atau bonus berdasarkan kinerja bisa dipertimbangkan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Penyesuaian gaji yang lebih sesuai dengan standar industri akan membantu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi potensi keluar dari perusahaan.

2. Rekomendasi untuk Pengembangan Program Pelatihan dan Karir

Mengingat kurangnya kesempatan untuk berkembang sebagai faktor yang berkontribusi terhadap *turnover*, direkomendasikan agar manajemen Usaha Tokosa memperkenalkan program pelatihan dan pengembangan karier secara rutin. Program ini dapat mencakup pelatihan keterampilan baru serta kesempatan untuk promosi atau peningkatan jabatan yang lebih jelas. Dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan naik jabatan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.