

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui observasi dan wawancara untuk menggali pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di 4People Studio. Temuan penelitian dikelompokkan berdasarkan tiga aspek utama : kompensasi, beban kerja, dan kesempatan pengembangan/jenjang karier.

4.1.1 Kompensasi

Observasi menunjukkan adanya perbedaan yang cukup signifikan antara gaji karyawan dengan standar industri. Wawancara dengan beberapa karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terhadap sistem bonus dan benefit yang dianggap kurang transparan dan adil. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa benefit yang ditawarkan kompetitor lebih menarik.

4.1.2 Beban Kerja

Observasi menunjukkan adanya periode-periode sibuk di mana karyawan bekerja lembur secara intensif tanpa kompensasi yang memadai. Wawancara mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu proyek yang ketat sering menyebabkan stres dan kelelahan. Beberapa karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, dan hal ini berdampak pada kinerja mereka.

4.1.3 Pengembangan/Jenjang Karier (Promosi)

Observasi menunjukkan minimnya program pelatihan dan pengembangan karier yang terstruktur di 4People Studio. Wawancara dengan karyawan mengungkapkan kurangnya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karier di dalam perusahaan. Karyawan merasa stagnan dan kurang termotivasi karena minimnya peluang promosi dan pengembangan diri. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa mereka mencari pekerjaan lain karena adanya kesempatan pengembangan karier yang lebih baik di tempat lain.

4.2 Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak kompetitif, beban kerja yang tinggi, dan minimnya kesempatan pengembangan karier (promosi) merupakan faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan di 4People Studio.

4.2.1 Kompensasi

Ketidakpuasan terhadap kompensasi mencerminkan ketidakadilan dan ketidakseimbangan antara kontribusi karyawan dan imbalan yang diterima, selain itu tidak adanya bonus atau insentif yang diterima. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan loyalitas karyawan 4People Studio.

4.2.2 Beban Kerja

Ketidakpuasan terhadap kompensasi dan benefit dengan beban kerja yang diberikan mencerminkan ketidakadilan dan ketidakseimbangan antara kontribusi karyawan dan imbalan yang diterima. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan loyalitas karyawan.

4.2.3 Pengembangan/Jenjang Karier (Promosi)

Minimnya kesempatan pengembangan karier dapat menyebabkan karyawan merasa stagnan dan tidak termotivasi untuk tetap bekerja di 4People Studio. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan peluang pengembangan karier yang lebih baik.

4.2.4 Solusi Dan Strategi Meminimalkan Tingkat Turnover Intention

Sebagai upaya penyempurnaan, penulis merekomendasikan beberapa strategi :

1. Melakukan evaluasi ulang terhadap sistem penggajian agar sesuai atau minimal mendekati standar UMP yang berlaku.
2. Melakukan analisis beban kerja secara rutin untuk memastikan bahwa jumlah dan jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan jam kerja karyawan.
3. Menyusun struktur jenjang karier yang terencana, disertai dengan program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan.

Langkah-langkah ini diharapkan mampu meminimalkan tingkat *turnover intention* dan mendorong kinerja karyawan secara menyeluruh.