

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di 4People Studio adalah :

1. Kompensasi

Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja dan standar industri, menyebabkan ketidakpuasan yang signifikan. Ketidakjelasan dalam sistem bonus dan benefit juga menambah rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan.

2. Beban Kerja

Tingginya beban kerja, terutama saat menghadapi tenggat waktu proyek yang ketat, berdampak pada tingkat stres dan kelelahan karyawan. Kondisi ini membuat banyak karyawan merasa tertekan dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain dengan lingkungan kerja yang lebih seimbang.

3. Pengembangan/Jenjang Karier (Promosi)

Minimnya program pelatihan dan kesempatan pengembangan karier membuat karyawan merasa stagnan dan kurang termotivasi. Karyawan yang tidak melihat jalur karier yang jelas cenderung memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

5.2 Saran

Sebagai hasil dari kerja praktik dan analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi agar sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan

standar industri. Pemberian benefit tambahan yang transparan dan adil juga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Perusahaan perlu mendistribusikan beban kerja secara merata di antara anggota tim serta membaginya kepada karyawan secara merata agar tidak terjadi ketimpangan atau kelebihan beban kerja pada individu tertentu
3. Perusahaan disarankan untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan karier yang terstruktur dan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi serta loyalitas karyawan.