

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penyebaran kuisioner dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah laki-laki yaitu sebesar 67%, untuk *range* usia mayoritas adalah 21-25 tahun yaitu sebesar 43%, untuk tingkat pendidikan mayoritas adalah S1 yaitu sebesar 55%, berdasarkan jabatan mayoritas yaitu staff sebesar 70% dan mayoritas divisi operasi dan teknik sebesar 39%.
2. Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa :
 - H1 : *Total Reward* berpengaruh positif terhadap *Intention to Stay*. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi untuk variabel *total reward* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga artinya hipotesis pertaa pada penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel *total reward* adalah sebesar 0,361, maka hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam variabel *total reward* maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,361 poin pada variabel *total reward* , sehingga jika terdapat peningkatan pada variabel *total reward* maka *intention to stay* juga akan meningkat.
 - H2 : *Engagement* berpengaruh positif terhadap *Intention to Stay*. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi untuk variabel *total reward* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel *engagement* adalah sebesar 0,435, maka hal ini

menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan satu unit dalam variabel *engagement* maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,435 point pada variabel *intention to stay*, sehingga jika terdapat peningkatan pada variabel *engagement* maka *intention to stay* juga akan meningkat.

5.2 Saran

1.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berikut adalah saran yang penulis berikan untuk perusahaan :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan nilai mean dari indikator TR6 yaitu 3,82 yang merupakan nilai mean terkecil pada indikator *Total Reward*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan sesuatu yang bernilai kepada karyawan selain pujian. Mean pada indikator TR7 merupakan mean terbesar yang menyatakan bahwa karyawan akan tetap bertahan di perusahaan apabila *reward* yang diberikan meningkat. Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu tentu menguntungkan perusahaan dan membuat kinerja perusahaan efektif serta efisien. Namun perusahaan juga perlu memberikan perhatian pada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktu karena telah meluangkan waktu dan tenaga nya demi menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Pujian tentu menyenangkan karyawan, tetapi tidak semua karyawan senang hanya diberikan pujian. Mereka perlu sesuatu yang lebih bernilai yang membuat mereka bangga akan pekerjaan mereka dan terus mempertahankan kinerja mereka. Perusahaan dapat memberikan pujian yang ditambah dengan reward seperti bonus atau kenaikan jabatan yang tentunya akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka dan terus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini juga akan membuat karyawan berkeinginan untuk bertahan dalam perusahaan.

2. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan nilai mean dari indikator E1 yaitu 3,85 yang merupakan nilai mean terkecil pada indikator *Engagement*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan karyawannya dan membuka konseling apabila mereka memiliki masalah dengan maksud agar mereka penuh dengan energi selama bekerja. Perusahaan dapat membuat ruang bermain bagi karyawan yang merasa perlu beristirahat dan menyegarkan pikiran dari pekerjaan sejenak. Dengan begitu, karyawan akan lebih berenergi untuk terus terlibat dalam pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan nilai mean dari indikator IS5 yaitu 3,77 yang merupakan nilai mean terkecil pada indikator *Intention To Stay*. Oleh karena itu, perusahaan perlu membuat suasana perusahaan sekondusif dan menyenangkan mungkin bagi karyawan untuk bekerja. Perusahaan dapat melakukan komunikasi dua arah dengan tiap karyawan untuk mengetahui apa yang mereka butuhkan dan inginkan. Selain itu, ada baiknya apabila pembuatan peraturan dan kebijakan perusahaan melibatkan karyawan sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai, dianggap, dan diajak untuk terlibat. Hal ini akan menciptakan kondisi yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan selama bekerja di perusahaan. Peneliti juga menyarankan agar perusahaan menciptakan ruang bagi karyawan untuk terus berkembang atau dengan kata lain dapat mengembangkan karir mereka di perusahaan. Karyawan menjadi terdorong untuk ikut terlibat dalam perusahaan dan lebih berusaha untuk mengembangkan kemampuan demi mencapai karir yang mereka inginkan.

1.5.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi *Intention To Stay*, seperti kondisi tempat kerja atau kesesuaian pekerjaan.
2. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya menggunakan responden yang lebih banyak untuk mendapatkan hasil yang lebih jelas mengenai pengaruh *total reward* dan *engagement* terhadap *intention to stay*

The logo of Universitas Multimedia Nusantara (UMMN) is displayed in a light blue color. It features a circular emblem with a stylized building or grid pattern inside, and the letters 'UMMN' in a bold, rounded font below it.