

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di kota Palembang.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di kota Palembang.

B. Keterbatasan Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, antara lain:

1. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup hal ini dapat membatasi peluang peneliti untuk mendapatkan informasi lebih lengkap terkait variabel yang diteliti.
2. Terdapat kemungkinan bahwa variabel-variabel independen lain, diluar model penelitian yang juga turut mempengaruhi variabel dependen, namun luput dari pengamatan peneliti.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menyebarkan kuisisioner perihal Pra-survey maupun kuisisioner yang digunakan untuk pengujian data penelitian secara merata agar data yang terkumpul dapat merepresentasikan

seluruh kelompok responden yang dituju dan menghindari bias yang mungkin timbul akibat distribusi yang tidak merata.

C. Saran

Berdasarkan Kesimpulan dan keterbatasan yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan kombinasi kuisioner terbuka dan tertutup atau melengkapi Teknik pengumpulan data dengan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dari responden.
2. Penelitian lebih lanjut bisa mendapat pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay*, dengan memasukan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi *intention to stay* karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, dan sebagainya.
3. Jumlah responden dalam pra survey kurang mencukupi. Sehingga tidak dapat memberikan gambaran fenomena terkait variabel penelitian secara mendalam

D. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengelolaan tenaga kerja di sektor penjualan otomotif seperti sales ban. Berdasarkan temuan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, serta beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay*, maka implikasi yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori dan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan. Hal ini selaras dengan model Job Demands–Resources (JD-R) yang menyebutkan bahwa sumber daya seperti kompensasi dapat menurunkan tekanan kerja, sementara tuntutan pekerjaan seperti beban kerja dapat meningkatkan stres dan menurunkan loyalitas. Temuan ini juga mendukung studi Castle et al. (2007) dan Aboobaker et al. (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap imbalan dan keseimbangan beban kerja merupakan prediktor kuat terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan.

2. Implikasi Praktis bagi Perusahaan

Perusahaan distributor ban sebaiknya mempertimbangkan untuk menyesuaikan kebijakan kompensasi agar lebih menarik dan kompetitif. Pemberian insentif yang sesuai dengan pencapaian kerja dapat memotivasi tenaga penjual untuk bekerja lebih optimal. Perusahaan juga perlu memantau serta mengelola beban kerja karyawan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dan tidak mempersulit karyawan untuk mendapatkan kinerja yang lebih optimal.

3. Implikasi bagi Karyawan

Temuan ini juga menyadarkan karyawan akan pentingnya memperhatikan kesesuaian antara beban kerja yang diterima dengan kompensasi yang diperoleh. Karyawan didorong untuk secara aktif menyampaikan aspirasi dan umpan balik kepada manajemen terkait kondisi kerja mereka, sebagai bentuk partisipasi dalam membangun lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

4. Implikasi bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan ruang bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi *intention to stay*, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau keterlibatan kerja (*employee engagement*). Selain itu, pengujian lebih lanjut dapat dilakukan dalam sektor industri berbeda atau dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif untuk memperkaya pemahaman konteks niat bertahan dalam pekerjaan.