BAB V
SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Job Embeddedness* dan *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
3. *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Artinya, semakin kuat *Job Embeddedness* karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Selain itu, Job Embeddednes merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *Intention to Stay* dibandingkan dengan variabel independent lainnya.
4. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Artinya, semakin baik kemampuan karyawan dalam

menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

5. Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Job Embeddedness*, dan *Work-Life Balance*, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Job Embeddedness*, dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang berada di luar kendali peneliti, yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu objek/perusahaan, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh perusahaan atau karakteristik karyawan yang berbeda.
2. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga informasi yang diperoleh bergantung pada persepsi dan pemahaman masing-masing responden dalam memberikan jawaban. Peneliti tidak dapat sepenuhnya mengendalikan kondisi dan subjektivitas responden ketika mengisi kuesioner.
3. Penelitian hanya menggunakan empat variabel independen, yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Job Embeddedness*, dan *Work-Life*

Balance. Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 49,1%, masih terdapat 50,9% faktor lain di luar model yang berpotensi memengaruhi *Intention to Stay* tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dalam upaya meningkatkan *Intention to Stay* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan sekaligus meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, *Job Embeddedness*, dan *Work-Life Balance*.

1. Kompensasi

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*, dengan nilai t hitung 3,052 dan signifikansi 0,003. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan dipersepsikan adil, layak, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

   Pihak manajemen dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap struktur gaji, insentif, bonus, tunjangan, maupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan transparansi mengenai mekanisme

pemberian insentif dan penghargaan agar karyawan memahami hubungan antara kontribusi, pencapaian kerja, dan kompensasi yang diterima. Kebijakan tersebut diharapkan dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan dan mendorong mereka untuk tetap bertahan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*, dengan nilai t hitung 3,865 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja perlu menjadi perhatian manajemen.

Perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja melalui pemeliharaan fasilitas kerja, pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai, pengaturan ruang kerja yang mendukung aktivitas karyawan, serta penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja. Selain aspek fisik, perusahaan juga perlu menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan maupun antarkaryawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

3. *Work-Life Balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*, dengan nilai t hitung 3,495 dan signifikansi 0,001. Oleh karena itu,

perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan.

Pihak manajemen dapat melakukan pengelolaan jadwal kerja secara lebih terencana, memperhatikan pembagian beban dan waktu kerja, serta memberikan fleksibilitas yang memungkinkan apabila kondisi pekerjaan memungkinkan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan istirahat karyawan dan menghindari tuntutan pekerjaan yang tidak diperlukan di luar waktu kerja. Dengan terciptanya keseimbangan tersebut, karyawan diharapkan dapat menjalankan pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi sehingga kecenderungan untuk tetap bekerja dapat meningkat.

4. *Job Embeddedness*

Job Embeddedness memiliki pengaruh paling kuat terhadap *Intention to Stay*, dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,458, nilai t hitung 6,336, dan signifikansi 0,000. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap upaya meningkatkan *Job Embeddedness* karyawan.

Manajemen dapat meningkatkan *Job Embeddedness* melalui pemberian apresiasi terhadap kontribusi karyawan, komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, pelibatan karyawan dalam pekerjaan maupun pemecahan masalah, kesempatan pengembangan kompetensi, serta penciptaan hubungan kerja yang positif. Karyawan yang merasa memiliki hubungan yang kuat dengan

pekerjaan dan organisasi akan memiliki kecenderungan lebih besar untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Job Embeddedness*, dan *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay*, penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Kompensasi terhadap *Intention to Stay*

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan memperkuat pemahaman bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung *Social Exchange Theory*, yaitu ketika karyawan memperoleh imbalan yang dianggap sesuai dari organisasi, karyawan cenderung memberikan respons positif melalui keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

2. Lingkungan Kerja terhadap *Intention to Stay*

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Secara teoritis, temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kondisi

lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Hasil tersebut juga mendukung *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, yang memandang kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu sumber daya pekerjaan yang dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan pengalaman kerja yang positif.

3. *Job Embeddedness* terhadap *Intention to Stay*

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Temuan ini memperkuat kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pentingnya *Job Embeddedness* karyawan dengan pekerjaan dan organisasi dalam mempertahankan karyawan. *Job Embeddedness* juga menjadi variabel dengan pengaruh relatif paling kuat dalam penelitian ini, dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,458. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat *Job Embeddedness* karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan.

4. *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay*

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu aspek penting dalam mempertahankan karyawan. Hasil penelitian

memperkuat pandangan bahwa ketika karyawan mampu menjalankan tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya, karyawan akan memiliki pengalaman kerja yang lebih positif dan kecenderungan untuk tetap bekerja dalam organisasi menjadi lebih tinggi.

5. Kontribusi terhadap teori dan penelitian terdahulu

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Job Embeddedness*, dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori serta hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan penelitian. Penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor ekonomi, kondisi lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan *Job Embeddedness* karyawan terhadap organisasi.