

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuisisioner mengenai sistem reward, beban kerja, *turnover intention* terhadap kinerja, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada variabel sistem reward menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara sistem reward terhadap kinerja karyawan satu hati group Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi reward , maka semakin tinggi juga kinerja yang diberikan. Dapat juga diartikan bahwa kemampuan yang dimiliki responden akan menunjang pekerjaan yang telah dibebankan.
2. Hasil penelitian pada variabel beban kerja menunjukkan adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja satu hati group Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja , maka semakin tinggi juga kinerja yang diberikan karena beban kerja di Satu Hati Group secara umum dianggap masih dalam batas wajar dan dapat dikelola dengan baik oleh sebagian besar karyawan. Dapat di artikan responden menilai bahwa beban kerja yang ada saat ini justru mendorong mereka untuk lebih produktif sejalan dengan penelitian dari Komaruddin (2019;235), yang menyatakan beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah

jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapajumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas., bukan menjadi hambatan. Meskipun terdapat beberapa divisi dengan beban kerja lebih tinggi (seperti admin gudang),

3. Hasil penelitian pada variabel *turnover intention* menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan satu hati group Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *turnover intention* yang dimiliki, maka semakin kurang juga kinerja yang diberikan. Dapat diartikan juga bahwa responden mempertimbangkan untuk tetap bertahan menunjukkan bahwa komitmen kerja mereka belum sepenuhnya hilang, meski sudah mulai goyah.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem reward, beban kerja, *turnover intention* memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Satu Hati Group Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja terbatas pada sistem reward, beban kerja, *turnover intention*. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama tetapi indikator yang berbeda atau meneliti faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan Satu Hati Group Kebumen.
2. Perbedaan karakteristik dan latarbelakang responden menjadikan keterbatasan dalam penelitian ini yang kadang kala menjadikan jawaban responden tidak menggambarkan jawaban yang sebenarnya.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, maka peneliti memberi saran pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan Satu Hati Group
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Satu Hati Group kebumen, peningkatan kompetensi sdm pada karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja Satu Hati Group kebumen. Mengacu pada nilai kuesioner kompetensi yang didistribusikan, bahwa membuka wawasan karyawan

Satu Hati Group dapat lebih melakukan inovasi dalam pelaksanaan tugas, serta dapat juga dilakukan dengan cara memberikan penghargaan bagi satu hati group yang menghasilkan inovasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja satu hati group. Beban kerja memiliki pengaruh bagi kinerja satu hati group, Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan pemetaan ulang terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab di setiap divisi, khususnya divisi yang mengalami multitugas seperti admin gudang. Ketidakseimbangan beban kerja bisa menurunkan kinerja beban kerja yang tinggi maka akan menimbulkan dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan satu hati group.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, *Turnover Intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja satu hati group. Perusahaan perlu memperbaiki sistem kompensasi dan penghargaan agar lebih kompetitif di industri serupa. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan terbuka terhadap aspirasi karyawan untuk mengurangi keinginan pindah kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi, masukan, atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan mendatang:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain sistem reward, beban kerja, dan *turnover intention* dengan dukungan teori dan fenomena terbaru.
- b. Penelitian selanjutnya juga diharapkan mampu memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan di atas yang dapat dikemukakan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sistem reward pada Satu Hati Group Kebumen. Menguatkan teori bahwa reward memiliki peran signifikan sebagai motivator kerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja jika sistemnya diterapkan secara adil dan transparan, namun juga membuka ruang bahwa bentuk dan persepsi terhadap reward mempengaruhi hasilnya secara kontekstual. Penelitian pada variabel sistem reward sejalan Hal ini sejalan dengan teori-teori klasik seperti Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa reward termasuk dalam faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja.

2. Beban kerja pada karyawan satu hati group kebumen. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori stres kerja dan *Job Demand-Resource Model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan. Ketidakeimbangan beban kerja berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang adil menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Selain itu, teori-teori dasar seperti Teori Stres Kerja dan Job Demand-Resource (JD-R) Model menyebut bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif, selama

tersedia sumber daya penyangga (seperti dukungan sosial, pelatihan, atau kontrol kerjayang baik.

3. *Turnover Intention* pada karyawan satu hati group kebumen Penelitian ini memperkuat teori bahwa *turnover intention* dapat menjadi indikator awal dari menurunnya keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang berujung pada penurunan komitmen kerja dan motivasi individu. Hasil temuan menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, meskipun belum terealisasi, sudah cukup memengaruhi penurunan konsentrasi, semangat kerja, dan produktivitas dalam menjalankan tugas. Hal ini mengonfirmasi bahwa *turnover intention* memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam teori Organizational Commitment, yang menekankan pentingnya keterikatan afektif dalam menjaga performa, serta Theory of Planned Behavior, yang menyebut bahwa niat (*intention*) merupakan prediktor kuat terhadap tindakan dan perilaku aktual. Dengan demikian, keberadaan *turnover intention* dalam diri karyawan menjadi sinyal penting bagi organisasi untuk segera mengambil langkah-langkah strategis dalam memperbaiki sistem kerja, kompensasi, dan suasana organisasi.