

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan , dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Effort-Reward Imbalance* dengan *Turnover Intention* pada karyawan pertambangan ($r_s = 0,388, p < 0,001$). Artinya semakin tinggi ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima oleh karyawan pertambangan , maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan pekerjaan, mencari alternatif pekerjaan lain, dan pada akhirnya berniat untuk keluar dari perusahaan. Meskipun kekuatan hubungan tersebut tergolong lemah, hasil ini tetap bermakna secara statistik dan menunjukkan bahwa *Effort-Reward Imbalance* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap munculnya *Turnover Intention*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan berdasarkan keterbatasan penelitian ini.

Pertama, penelitian ini hanya melibatkan dua variabel sehingga belum mampu menjelaskan mekanisme hubungan secara menyeluruh. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel mediator atau moderator seperti *burnout*, stres kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi, atau *job insecurity* guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *Effort-Reward Imbalance* dengan *Turnover Intention*. Kedua, mengingat nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini tergolong lemah maka peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap *Turnover Intention*, seperti usia, masa kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan persepsi terhadap alternatif pekerjaan sebagaimana dikemukakan oleh (Mobley dkk., 1979).

Ketiga, karena penelitian ini menggunakan desain korelasional yang tidak dapat menentukan sebab-akibat, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan desain penelitian longitudinal atau eksperimental agar dapat menelusuri arah

hubungan *Effort-Reward Imbalance* dengan *Turnover Intention* secara lebih mendalam. Keempat, untuk meminimalkan potensi bias sosial yang muncul akibat pengumpulan data secara daring, peneliti selanjutnya disarankan untuk melengkapi metode survei dengan pendekatan wawancara atau observasi langsung, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi yang sesungguhnya dirasakan responden.

2. Saran Praktis

Bagi perusahaan pertambangan, hasil penelitian ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap keseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima karyawan. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi, beban kerja, serta peluang pengembangan karir karyawan guna memastikan bahwa usaha yang diberikan karyawan mendapatkan imbalan yang setara dan dirasakan adil. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memperkuat program pengakuan kinerja dan dukungan sosial di lingkungan kerja, karena aspek-aspek tersebut merupakan bagian dari aspek *reward* dalam kerangka *Effort-Reward Imbalance* yang terbukti berkontribusi terhadap kecenderungan *Turnover Intention* karyawan.