

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah terlaksana dapat ditarik kesimpulan secara empiris didasarkan oleh pengolahan data statistik, deskripsi dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Kompensasi dan *Turnover Intention* sebesar  $t_{hitung} -6,879 < t_{tabel} -1,657$ . Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka *turnover intention* akan semakin rendah. Begitu pun sebaliknya, semakin kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka *turnover intention* pada karyawan akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* sebesar  $t_{hitung} -5,658 < t_{tabel} -1,657$ . Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak pada penurunan *turnover intention* pada karyawan. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja perusahaan tidak baik maka akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar  $F_{hitung} 69,577 > F_{tabel} 3,07$  artinya  $H_0$  ditolak.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa terdapat masalah mengenai *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan PT. X. Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang negative antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X, terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat menentukan dalam menurunkan *turnover intention* pada karyawan PT. X.

Pada variabel kompensasi indikator gaji merupakan indikator dengan presentase terbesar yaitu 36% sedangkan insentif merupakan indikator dengan presentase terkecil sebesar 32%. Variabel lingkungan kerja indikator hubungan dengan atasan merupakan indikator dengan presentase paling tinggi sebesar 18% sedangkan kebisingan merupakan indikator dengan presentase terkecil sebesar 14%. Perusahaan perlu memperhatikan lagi baik itu kompensasi ataupun lingkungan kerja yang diberikan untuk para karyawannya. Hal ini menjadi salah satu hal yang penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

*Turnover intention* pada karyawan PT. X tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, tetapi ada faktor – faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa

kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, maka saran – saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan insentif kepada karyawan dengan tepat waktu. Dengan adanya pemberian insentif yang sesuai dengan jadwal yang seharusnya, karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan betah untuk bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi mengenai lingkungan kerja bagi para karyawannya, terutama dalam kebisingan yang ditimbulkan agar tidak mempengaruhi focus dan mengganggu pekerjaan karyawannya. Kenyamanan karyawan dalam bekerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawannya yang ingin berhenti bekerja, dimana perusahaan mengetahui alasan tersendiri karyawan untuk berhenti bekerja. Dengan mengetahui alasan karyawannya yang ingin berhenti bekerja, perusahaan dapat mengevaluasi lagi kekurangan dalam perusahaannya untuk membuat karyawan betah untuk bekerja.

