

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV. Mandiri Abadi. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan program pengolahan data *SPSS 21.0 for windows* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mandiri Abadi. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b1) sebesar -0,355 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,004). Kontribusi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Mandiri Abadi sebesar 10,18%. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Jadi, jika lingkungan kerja pada karyawan CV. Mandiri Abadi rendah maka akan terjadi peningkatan *turnover intention*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mandiri Abadi. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b2) sebesar -0,198 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,011). Kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Mandiri Abadi sebesar 8,29%. Maka hipotesis kedua dapat diterima. Jadi, jika kepuasan kerja pada karyawan CV. Mandiri Abadi rendah maka akan terjadi peningkatan *turnover intention*.

3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Mandiri Abadi. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b3) sebesar -0,235 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,013). Kontribusi kompensasi terhadap *turnover intention* di CV. Mandiri Abadi sebesar 7,78%. Maka hipotesis ketiga dapat diterima. Jadi, jika kompensasi pada karyawan CV. Mandiri Abadi rendah maka akan terjadi peningkatan *turnover intention*.
4. Secara simultan atau bersma-sama *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi dapat dilihat pada Fhitung (12,421) > Ftabel (2,72) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$, sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.
5. Hasil uji *Adjusted R Square* menunjukkan angka 0.338. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan CV. Mandiri Abadi sebesar 30,3% sedangkan sisanya sebesar 69,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian, maka diketahui dalam penelitian variabel yang paling dominan atau berpengaruh paling besar terhadap *turnover intention* adalah variabel lingkungan kerja (X1), dengan nilai B sebesar -0,355. Untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di CV. Mandiri Abadi, maka perusahaan disarankan:

1. Sebaiknya lebih memperhatikan suasana kerja karyawan. Seperti misalnya pergantian warna dinding ruangan, atau penambahan ventilasi udara/kipas

angin/AC agar suhu diruangan tetap baik. Selain itu juga kelengkapan fasilitas kerja karyawan sebaiknya dilengkapi dan keamanan lebih ditingkatkan. Agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada hasil kerja lebih maksimal.

2. sebaiknya perusahaan mengadakan *gathering* ataupun kegiatan diluar produksi yang melibatkan seluruh karyawan produksi, untuk menjalin kerjasama tim dan hubungan kerja agar lebih baik. Apabila komunikasi antara sesama karyawan atau atasan dengan karyawan dapat terjalin dengan baik dan lancar maka atasan dapat memahami apa yang diinginkan oleh karyawan. Jika antar karyawan dan atasan saling memahami maka akan terjadi hubungan yang solid. Hubungan kerja yang baik dan solid akan meningkatkan kenyamanan karyawan ketika bekerja. Semakin baik hubungan antar sesama karyawan atau atasan dengan karyawan ini, maka akan semakin menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.