

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H1 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t-hitung sebesar $9,556 > 1,66177$ (T tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan. Dengan demikian semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dan kebutuhannya dapat terpenuhi, karena kompensasi yang diberikan seimbang dengan pengorbanan karyawan kepada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t-hitung sebesar $5,180 > 1,66177$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan. Maka dari itu beban kerja sangatlah perlu di perhatikan dalam suatu pekerjaan. Beban kerja yang seimbang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk pindah (*turnover intention*).

3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H3 yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji f yang diperoleh yaitu nilai f-hitung sebesar $175,858 > 3,10$ (F tabel) dengan nilai *sig.* $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti yaitu kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan. Masing-masing dari tingkat kompensasi dan beban kerja memiliki peranan yang sangat penting terhadap penurunan *Turnover Intention* karyawan. Dimana kedua hal tersebut jika diberikan secara seimbang akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan baik dan perusahaan dapat menurunkan tingkat kenaikan *Turnover Intention* karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan Kompensasi, Beban Kerja, dan Turnover Intention karyawan dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut :

- a. Bagi penulis
Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

c. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kompensasi dan menurunkan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya sebagai prediktor variabel bagi *turnover intention* karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.