

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dimana penulis menganalisis terkait Kompensasi sebagai variabel X1, Lingkungan kerja sebagai variabel X2, dan Turnover intention sebagai variabel Y, pada PT Speedmark Logistik Indonesia sehingga penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada Uji T variabel Kompensasi, dengan nilai t hitung yang lebih besar dari pada nilai t tabel ( $-5,961 > 1,991$ ) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 ( $<$ ) lebih kecil daripada signifikan 0,05. Maka analisis data menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.
2. Pada uji yang sama yaitu Uji T Lingkungan kerja, nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ( $-2,514 > 1,991$ ) dengan taraf signifikan sebesar 0,014 ( $<$ ) lebih kecil dari 0,05. Maka analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*.
3. Pada Uji F variabel Kompensasi, Lingkungan kerja memiliki nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel ( $64,943 > 3,11$ ) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 ( $>$ ) lebih kecil dari 0,05. Maka hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*.

### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penulisan. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dan memberikan beberapa masukan, terutama bagi PT Speedmark Logistik Indonesia dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek bekerja dalam manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention karyawan.

2. Bagi Universitas

Dapat memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pada Program Studi Manajemen

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam memperhatikan Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*. Dengan demikian adanya penelitian ini hendaknya perusahaan dapat dengan cermat dalam memperhatikan signifikansi terhadap Kompensasi dan Lingkungan kerja agar terciptanya rasa adil dan nyaman dengan demikian akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Saran tersebut adalah akibat dalam penelitian ini menemukan hasil bahwa perusahaan masih kurang memperhatikan Kompensasi dan Lingkungan kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di perusahaan yang sejenis disarankan mengambil variabel yang berbeda dengan penelitian ini, sehingga menghasilkan penelitian yang menyeluruh terkait dengan turnover intention karyawan, serta penelitian ini menjelaskan 61,6%, dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja dan sisanya 38,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti keinginan individu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, beban kerja, dan dukungan sosial. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan.