

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan BAB IV mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Nawakara Arta Kencana, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Nawakara Arta Kencana. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terlihat bahwa jika pemberian kompensasi diberikan dengan sesuai maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan *custody* PT. Nawakara Arta Kencana.
2. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Nawakara Arta Kencana. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti jika tingkat kepuasan kerja meningkat maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan *custody* PT. Nawakara Arta Kencana.
3. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) setiap variabel bebas terhadap *turnover intention* dilakukan dengan pengujian Uji F. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 150,614, sedangkan F tabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,16. Hal tersebut berarti F tabel lebih kecil F hitung sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kedua variabel bebas dengan bersama-sama mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.
4. Memperhatikan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nawakara Arta Kencana maka dapat diketahui

bahwa kepuasan kerja lebih besar mempengaruhi *turnover intention* dibanding dengan kompensasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian data yang telah diuji diatas, maka dapat dipastikan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Nawakara Arta Kencana. Hasil koefisien determinasi (R^2) mendapatkan nilai sebesar 0,848 yang artinya 84,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebesar 84,8%. Sementara sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen lain diluar model penelitian ini sebesar 15,2%. Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka implikasi manajerial dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pada variabel kompensasi, perusahaan hendaknya dapat terus menjaga sistem kompensasi yang berada pada posisi yang tepat dan menyesuaikan dengan meningkatnya pertumbuhan perusahaan tanpa diskriminasi dalam hal apapun saat penerimaan kompensasi dan perusahaan juga perlu meningkatkan sistem kompensasi yang sesuai dengan masa kerja dan pemberian bonus yang menarik.
2. Berdasarkan hasil pada variabel kepuasan kerja, perusahaan hendaknya dapat memberikan perhatian lebih yang terfokus pada upaya merespon keinginan dan memahami perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga mereka pun dapat memberikan kontribusinya lebih optimal pada perusahaan. Hal-hal ini dapat perusahaan lakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja seperti, (1) sebagai karyawan mengharapkan sikap atasan sebagai teman dan bersahabat, dan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, bijaksana dalam bertindak dan mendorong bawahan untuk maju, (2) memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan ide dalam menyelesaikan pekerjaannya, (3) memberikan kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan hendaknya dapat bersifat adil bukan berdasarkan sikap subjektif.

3. Pada masa yang akan mendatang, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan sistem kompensasi yang baik dan meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan lebih optimal lagi. Sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intention* yang tidak dikehendaki sehingga dapat merugikan perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, berdasarkan data yang telah diteliti, *turnover intention* dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 84,8%. Sedangkan sisanya 15,2% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum tercantum. Variabel yang bisa dikembangkan, faktor internal yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, keterampilan kerja dan supervisi. Beberapa hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh *turnover intention* akan semakin baik.

