

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Kompensasi pada karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung terdapat beberapa masalah yang perlu diperbaiki, karena pada variabel kompensasi yang diukur dengan empat indikator yaitu, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas berada pada rentang kurang baik, dengan presentase indikator tertinggi nya adalah gaji dan yang terendahnya adalah insentif. Hal ini karena pada beberapa tahun terakhir perusahaan memberhentikan sementara pemberian insentif kepada karyawan karena pendapatan perusahaan sedang menurun, maka dari itu pemberian insentif akan diberikan kembali ketika pendapatan perusahaan sudah normal kembali
2. Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Lingkungan Kerja pada karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung terdapat beberapa masalah yang perlu diperbaiki, karena pada variabel Lingkungan Kerja yang diukur dengan enam indikator yaitu kebersihan, penerangan, kebisingan, suhu, tata ruang, dan hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan berada pada rentang kurang baik, dengan presentase indikator

tertinggi nya adalah hubungan dengan rekan kerja dan yang terendahnya adalah suhu. Hal ini karena pada beberapa ruang kerja karyawan di PT. Scarlet Indonesia tidak memiliki ventilasi yang memadai, karena ruangan yang dipakai merupakan ruangan seadanya dan perusahaan belum menyediakan alternatif ventilasi buatan maupun ruangan baru untuk karyawan.

3. Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung terdapat beberapa masalah yang perlu diperbaiki, karena pada variabel Kepuasan Kerja yang diukur dengan tiga indikator yaitu menyenangkan pekerjaannya, kedisiplinan, dan moral kerja berada pada rentang kurang baik, dengan presentase indikator tertinggi nya adalah kedisiplinan dan yang terendahnya adalah menyenangkan pekerjaannya. Hal ini karena beberapa karyawan merasakan beban pekerjaan yang diberikan lebih banyak dari yang seharusnya atau yang tertera pada jobdesk nya, dan atasan memberikan tugasnya untuk dikerjakan oleh karyawan tanpa pengawasan dan hanya menuntut hasil yang telah selesai dikerjakan. Hal ini dapat membuat karyawan tidak menyenangkan posisinya di perusahaan.
4. Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan *Turnover intention* pada karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung berada pada rentang interval tinggi yang diukur dengan tiga indikator yaitu pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan terdapat beberapa masalah yang perlu diperbaiki dengan

presentase indikator tertingginya adalah pikiran-pikiran untuk berhenti dan yang terendahnya adalah keinginan meninggalkan perusahaan. Hal ini karena pada beberapa karyawan ingin memiliki pengalaman baru dan mendapatkan penghasilan yang lebih baik dari pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

5. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) adalah:
  - a. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung.
  - b. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung.
  - c. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung.
  - d. Dari hasil pengujian simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung.

## 5.2 Saran

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompensasi terhadap karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung dan ditemukannya indikator dengan presentase terendah yaitu insentif, maka disarankan agar pihak perusahaan memperhatikan hak pekerja terkait mensosialisasikan kembali insentif (uang service) yang sesuai seperti yang telah ditetapkan oleh UU Ketenagakerjaan, hal ini dilakukan untuk menekan angka *turnover* yang cukup tinggi di perusahaan PT. Scarlet Indonesia Bandung tersebut.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja terhadap karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung dan ditemukannya indikator terendah yaitu adalah hubungan dengan suhu, maka disarankan agar pihak perusahaan memperbaharui fasilitas ruangan kerja karyawan dengan baik dengan menyediakan ventilasi buatan seperti AC ataupun kipas angin di dalam kantor agar karyawan merasa nyaman ataupun dengan menyediakan ruangan baru yang memadai ventilasi udaranya untuk karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja terhadap karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung dan ditemukannya indikator terendah yaitu adalah menyenangi pekerjaannya, maka disarankan agar pihak perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan pengarahan secara lebih rinci di setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan dan memberi pekerjaan sesuai porsi dengan jobdesk nya masing-masing.

4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai *turnover intention* terhadap karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung dan ditemukannya indikator tertinggi yaitu adalah pikiran-pikiran untuk berhenti, maka disarankan agar pihak perusahaan terutama atasan harus dapat menciptakan *feeling* atau koneksi yang baik dengan karyawan lainnya, agar atasan dapat mengerti dan memenuhi kebutuhan apa yang di perlukan oleh karyawan terutama terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar dapat mengurangi keinginan karyawan yang mengarah untuk meninggalkan perusahaan.
5. Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain untuk diteliti seperti keterikatan organisasi, budaya organisasi, stress kerja dan lain sebagainya.