

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengumpulan data dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan yang menggambarkan pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini menegaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin menurun.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini menunjukkan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung membuat karyawan merasa nyaman dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya.
3. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini memberikan kesimpulan bahwa ketika perusahaan menyediakan program dan peluang pengembangan karir yang jelas dan adil, maka karyawan cenderung bertahan lebih lama diperusahaan.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Kesimpulan tersebut memberikan pandangan tentang bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara individu dan bersama-sama mempengaruhi tingkat

turnover intention karyawan. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut adalah beberapa saran yang bisa dijadikan sebagai referensi untuk digunakan sebagai strategi menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

1. Bagi Perusahaan

Saran yang dapat diberikan penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

Pertama, berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, maka perusahaan disarankan untuk terus meninjau dan memperbaiki sistem kompensasi yang berlaku agar sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun bonus kinerja, akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penghargaan dan insentif agar tetap relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Kedua, mengenai lingkungan kerja, saran yang dapat diusulkan adalah perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung kinerja karyawan. Aspek lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas, tetapi juga mencakup hubungan sosial antar karyawan serta dukungan dari atasan.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan memiliki rasa keterikatan emosional terhadap perusahaan.

Ketiga, mengingat pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, temuan ini menunjukkan bahwa peluang karir yang jelas dan adil dapat menumbuhkan rasa percaya diri serta motivasi bagi karyawan untuk bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta menetapkan jalur karir yang transparan dan terukur. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan karir dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

Secara simultan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh bersama terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang terpadu, di mana ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan mendukung satu sama lain. Pendekatan yang seimbang antara pemberian kompensasi yang layak, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penyediaan peluang pengembangan karir akan menjadi kunci dalam mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dimasa yang akan datang, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan memperluas cakupan dalam penelitian ini dengan memilih objek yang berbeda dibidang perusahaan penyedia kebutuhan hewan peliharaan lainnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan

variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi turnover intention karyawan seperti masa kerja, kepuasan kerja, kepuasan terhadap gaji, dan kesesuaian dengan nilai organisasi. Dengan melakukan penelitian yang lebih luas dan mendalam, diharapkan akan diperoleh wawasan yang lebih luas untuk meningkatkan pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan.