

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Retensi Karyawan terhadap *Turnover Intention* (studi pada karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella)”, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh dan signifikan variabel *Turnover Intention*.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa ketika lingkungan kerjanya buruk maka tingkat *turnover intentionnya* meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa ketika kompensasinya rendah maka tingkat *turnover intentionnya* tinggi.
4. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa ketika pengembangan karirnya rendah maka tingkat *turnover intentionnya* tinggi.
5. Retensi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa ketika retensi karyawannya buruk maka tingkat *turnover intentionnya* meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil peneltian yang telah dilakukan penulis memberikan saran sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Pada variabel Lingkungan Kerja frekuensi jawaban dari pernyataan responden yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada indikator hubungan kerja. Dengan demikian, manajemen perusahaan sebaiknya memberikan

perhatian khusus untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, menyediakan fasilitas yang nyaman, dan menciptakan budaya kerja yang baik dan mendukung, mengembangkan kebijakan yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, dan melakukan survei secara berkala untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja yang dapat membantu perusahaan memahami area mana yang perlu diperbaiki. Sehingga dengan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat meminimalkan tingkat niat turnover dan membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawan.

2. Pada variabel Kompensasi frekuensi jawaban dari pernyataan responden yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada indikator tunjangan. Dengan demikian, manajemen perlu secara cermat meninjau dan mengevaluasi sistem kompensasi yang ada, memastikan bahwa tingkat kompensasi yang ditawarkan sebanding dengan tingkat kualifikasi dan kontribusi karyawan. menjalin komunikasi terbuka dengan karyawan tentang kebijakan kompensasi dan proses penilaian kinerja, dan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal, seperti lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, budaya perusahaan dan keseimbangan antara kerja dan hidup. Sehingga dengan mengambil langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa sistem kompensasi yang mereka tawarkan mendukung upaya untuk mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi.
3. Pada variabel Pengembangan Karir frekuensi jawaban dari pernyataan responden yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada indikator informasi mengenai peluang promosi. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan program pengembangan karir yang terstruktur dan terukur untuk semua tingkatan karyawan, manajemen harus secara jelas mengkomunikasikan jalur karir yang tersedia di perusahaan kepada

karyawan, perusahaan perlu memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang aktif berpartisipasi dalam program pengembangan karir dan mencapai kesuksesan dalam pengembangan keterampilan dan kemajuan karir mereka. Sehingga dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat memastikan bahwa upaya pengembangan karir mereka tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu tetapi juga membantu mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan yang berkualitas.

4. Pada variabel Retensi Karyawan frekuensi jawaban dari pernyataan responden yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada indikator peluang karir organisasional dan insentif kerja. Dengan demikian, manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan praktik retensi yang ada, memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, termasuk aspek fisik, emosional, dan finansial, Membangun komunikasi yang terbuka dan keterlibatan karyawan dapat membantu meningkatkan rasa kepemilikan dan keterikatan terhadap perusahaan, dan manajemen perlu mengevaluasi budaya perusahaan saat ini dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Sehingga dengan memperbaharui kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* dan mempertahankan talenta yang berharga dalam organisasi. Sebab upaya retensi karyawan merupakan langkah yang penting untuk menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian berikutnya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan tersebut. Selain itu, penulis juga merasa penting untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain, agar memperoleh informasi variabel apa saja yang sangat berkontribusi terhadap *turnover intention*.