

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan peneliti dengan pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*, mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Survei pada karyawan divisi produksi PT. Saribumi Sentosa, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika kompensasi yang diberikan PT Saribumi Sentosa sesuai dengan harapan dan dianggap adil oleh karyawan, maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin kondusif kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh PT Saribumi Sentosa, seperti kenyamanan, keamanan, dan hubungan antar rekan kerja. Maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, meskipun kompensasi yang diberikan oleh PT Saribumi Sentosa mungkin dianggap cukup oleh karyawan, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja di PT Saribumi Sentosa maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, justru semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*.

6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention*. Artinya, peningkatan kompensasi memang meningkatkan kepuasan kerja, tetapi secara tidak langsung juga diikuti oleh meningkatnya *Turnover Intention*.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Artinya, meskipun lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, peningkatan tersebut tidak serta merta menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk itu peneliti memberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan di masa yang akan datang. Adapun saran peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan divisi produksi PT Saribumi Sentosa terdapat 3 item pernyataan pada variabel kompensasi yang menyatakan bahwa poin pernyataan nomor 5 (indikator insentif), pernyataan item 7 dan item 8 (indikator tunjangan) memiliki skor rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek insentif dan tunjangan dirasa belum mencukupi oleh sebagian besar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, khususnya pada komponen insentif dan tunjangan, baik dari sisi nominal, kelayakan, maupun keadilan distribusinya. Upaya ini bertujuan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan divisi produksi PT Saribumi Sentosa, variabel lingkungan kerja pada item 6 (indikator suara bising) memiliki skor rendah. Maka perusahaan disarankan untuk mengurangi tingkat kebisingan di lingkungan kerja, misalnya dengan peredam suara atau pengaturan ulang tata letak mesin, guna meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan divisi produksi PT Saribumi Sentosa, variabel kepuasan kerja pada item 6 (indikator Pekerjaan

sesuai dengan minat dan kemampuan) memiliki skor rendah. Maka Perusahaan disarankan untuk menyesuaikan penempatan kerja dengan minat dan kemampuan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Meskipun seluruh item pada variabel kepuasan kerja memperoleh skor tinggi, beberapa indikator pada turnover intention juga menunjukkan skor tinggi, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum tentu menekan niat pindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola kepuasan kerja secara strategis melalui pengembangan karier yang berkelanjutan, penyediaan jenjang karier yang jelas, serta pemberian tantangan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan agar kepuasan tersebut tidak mendorong karyawan mencari peluang di tempat lain.
5. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*, khususnya dalam konteks karyawan di sektor industri. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup variabel yang digunakan, sehingga disarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Turnover Intention*, komitmen organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, atau peluang karier, baik sebagai variabel mediasi maupun moderasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk membandingkan *Turnover Intention* antar divisi atau jabatan dalam perusahaan yang sama, agar diperoleh pemahaman yang lebih rinci mengenai perbedaan faktor penyebab *Turnover Intention* berdasarkan peran atau tanggung jawab pekerjaan. Penambahan dimensi tersebut diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian dan memberikan masukan yang lebih tepat bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif.