

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Queensha Media Group. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas kepada pihak manajemen perusahaan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan program-program yang tepat untuk menurunkan tingkat *turnover intention* di lingkungan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis data, pengolahan statistik, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Queensha Media Group. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Queensha Media Group. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya target pekerjaan, padatnya aktivitas kerja, serta tekanan pekerjaan yang cukup tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis pada karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Queensha Media Group. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Queensha Media Group. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
5. *Turnover intention* pada karyawan CV Queensha Media Group berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki keinginan yang cukup tinggi untuk meninggalkan perusahaan, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi agar kenyamanan serta loyalitas karyawan dapat meningkat.

5.2 Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel-variabel lain yang tidak diambil dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, atau leadership, guna mengetahui pengaruh variabel lainnya terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas jumlah sampel, menggunakan pendekatan kualitatif, atau mengambil lokasi penelitian yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama pada aspek kenyamanan ruang kerja, ventilasi udara, pencahayaan, serta fasilitas pendukung kerja lainnya agar karyawan merasa lebih nyaman dan mampu bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
- b. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas dan target pekerjaan agar beban kerja yang diberikan lebih seimbang dan sesuai dengan

kemampuan karyawan. Pengelolaan beban kerja yang baik dapat membantu mengurangi kelelahan kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Perusahaan perlu melakukan peninjauan terhadap sistem pemberian kompensasi, seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja agar lebih sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

d. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja karyawan secara menyeluruh melalui peningkatan komunikasi, pemberian kesempatan pengembangan karir, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif agar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat berkurang dan stabilitas sumber daya manusia perusahaan tetap terjaga.