

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Tiga Satu Kuningan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Maka akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan CV.Tiga Satu Kuningan.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka *turnover intention* karyawan pada CV. Tiga Satu Kuningan akan semakin menurun.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka *turnover intention* karyawan pada CV. Tiga Satu Kuningan akan semakin menurun.
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka *turnover intention* karyawan pada CV. Tiga Satu Kuningan akan semakin menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di CV. Tiga Satu Kuningan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak manajemen CV.Tiga Satu Kuningan, diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar tercipta hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan.
2. Perusahaan disarankan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas kerja maupun hubungan sosial antar karyawan agar tercipta suasana kerja yang kondusif.
3. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai, serta peluang pengembangan karier yang jelas.
4. Perusahaan disarankan melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan guna mengurangi tingkat *turnover intention*.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain yang diduga memengaruhi *turnover intention*, seperti kompensasi, stres kerja, beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan hasil koefisien determinasi menunjukkan masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang memengaruhi *turnover intention*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian lebih luas dan akurat.