

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta, maka dapat diuraikan yaitu, sebagai berikut :

1. Kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* dari perhitungan SPSS nilai *R square* sebesar 61,9%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh negatif, yang artinya *turnover intention* menurun jika kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan diberikan dengan baik pada karyawan PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dari perhitungan SPSS nilai *R square* sebesar 49,2%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kompensasi memiliki pengaruh positif, yang artinya semakin tinggi kompensasi maka *turnover intention* akan meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dari perhitungan SPSS nilai *R square* sebesar 11,9%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara motivasi kerja

memiliki pengaruh positif, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka *turnover intention* akan meningkat.

4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* dari perhitungan SPSS nilai *R square* sebesar 12,1%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kepemimpinan memiliki pengaruh positif, yang artinya semakin baik kepemimpinan maka *turnover intention* akan meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka yang dapat penulis sarankan kepada PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta yaitu :

1. Untuk memaksimalkan kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan sebaiknya PT. *Freight Cargo Logistics* Jakarta perlu memperbaiki pemberian kompensasi kepada karyawan, serta meningkatkan motivasi kerja dengan kepemimpinan yang baik. Dimana seharusnya pemimpin mampu menciptakan hubungan komunikasi yang baik kepada karyawan serta memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan dengan pemberian apresiasi kepada karyawan.
2. Untuk meningkatkan kompensasi karyawan, sebaiknya perusahaan mempertimbangkan kembali pemberian insentif yang sesuai kepada karyawan dengan peraturan perusahaan yang berlaku dengan kerja karyawan. Sehingga mengurangi intensitas keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover intention* di perusahaan menurun.

3. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor diantaranya pertama perusahaan harus lebih memberikan apresiasi untuk karyawan, kedua perusahaan perlu memenuhi kebutuhan pangan karyawan seperti memenuhi kebutuhan akan makan siang, *coffe time*, agar karyawan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan mengurangi intensitas keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover intention* di perusahaan menurun.
4. Untuk meningkatkan kepemimpinan yang baik, Pemimpin perusahaan harus melakukan pengawasan langsung terhadap pekerjaan karyawannya, pengawasan bisa dilakukan seperti dengan mengadakan kegiatan evaluasi kerja karyawan tiap harinya. dengan tujuan agar terjalinnya komunikasi dua arah dan hubungan antar pemimpin dan karyawan lebih semakin dekat. Sehingga mengurangi intensitas keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover intention* di perusahaan menurun.