

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan. Hasil analisis dari 25 (dua puluh lima) faktor ada 5 (lima) faktor yang terbentuk yang diberi nama faktor gaya kepemimpinan, faktor pengembangan karir, faktor beban kerja, faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja.

Selanjutnya dari hasil pempfaktoran tersebut penulis mengambil 3 (tiga) faktor yang memiliki nilai diagonal tertinggi yaitu faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hasil koefisien negatif. Koefisien negatif artinya menunjukkan adanya hubungan terbalik, hasil ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan 1 (satuan) variabel faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja maka akan menurunkan variabel *Turnover intention* begitu juga sebaliknya. Kemudian hasil dari R^3 menunjukkan terdapat pengaruh sebesar 72,1% dari faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* dan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar 52,504 > 2,753 dengan profitabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dan kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Dari hasil kesimpulan penelitian yang menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan:

1) Meningkatkan Kualitas Seorang Pemimpin

- a. Kepemimpinan yang Efektif. Tingkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan manajerial. Pemimpin yang baik dapat memotivasi dan mendukung karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan lebih terikat dengan perusahaan.
- b. Meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Perusahaan juga dapat menyediakan perlengkapan pelindung diri yang sesuai, seperti pakaian hangat, dan melakukan pemantauan rutin terhadap kondisi lingkungan kerja guna memastikan kenyamanan dan kesehatan karyawan tetap terjaga.

2) Meningkatkan Gaji dan Kompensasi

- a. Kompensasi yang Kompetitif. Tinjau dan sesuaikan skema gaji dan kompensasi agar tetap kompetitif dengan pasar. Pastikan karyawan merasa dihargai secara finansial atas kontribusi mereka.
- b. Insentif dan Bonus. Berikan insentif dan bonus yang menarik berdasarkan kinerja individu dan tim. Ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa lebih terikat dengan perusahaan.

3) Meningkatkan Lingkungan Kerja

- a. Untuk menjadikan lingkungan kerja yang baik perlu meningkatkan hubungan antara karyawan serta antara pemimpin dan bawahan, perusahaan sebaiknya mengadakan program

pelatihan komunikasi yang efektif dan kolaboratif, serta menciptakan ruang bagi diskusi terbuka yang memungkinkan semua pihak saling mendengarkan dan memahami perspektif satu sama lain. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong budaya saling menghargai dan memberi apresiasi atas kontribusi yang diberikan oleh setiap individu, baik dari rekan sejawat maupun dari atasan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, perusahaan dapat mengurangi *turnover intention*, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua pihak.

