

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemeriksaan dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi di PT Decha Mandiri Sejahtera menunjukan sistem dengan kriteria baik. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ada di PT Decha Mandiri Sejahtera sesuai dengan sistem kompensasi dan perundang-undangan terutama pada indikator pemebrian gaji tepat waktu dengan nilai yang baik. Variabel kepuasan kerja dengan kriteria puas artinya sistem kepuasan kerja yang ada di PT Decha Mandiri Sejahtera dinilai telah sesuai dan karyawan merasa puas bekerja disana, terutama pada indikator pekerjaan menarik. Variabel *turnover intention* karyawan dengan kriteria tinggi artinya keluar masuknya karyawan yang ada di PT Decha Mandiri Sejahtera dinilai masih tinggi terutama pada indikator keinginan berhenti bekerja.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan arahnya positif terhadap *turnover intention* sebesar 0,695. Agar *turnover intention* tidak mengalami peningkatan hendaklah pemimpin perusahaan lebih memperbaiki faktor-faktor seperti kompensasi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan arahnya positif terhadap *turnover intention* sebesar 0,186. Meskipun faktor kepuasan kerja tidak setinggi faktor kompensasi tetapi hal ini dapat menjadikan ancaman kedepannya.
4. Pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari hasil analisis linier berganda nilai F tabel sebesar 3,21 dan nilai F hitung sebesar 96,829, kedua faktor ini jika digabungkan mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa variabel ini memerlukan pertimbangan lebih.

## 1.2 Saran

Rekomendasi berikut dapat dijadikan dasar penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT Decha Mandiri Sejahtera:

1. Kompensasi memiliki berpengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan dan alur positif, agar tidak mengalami peningkatan hendaklah pemimpin perusahaan lebih memperbaiki faktor-faktor seperti kompensasi terutama pada indikator penghargaan bagi karyawan berprestasi agar bisa menarik minat karyawan untuk terus meningkatkan skill dan kemampuannya. Walaupun hasil dari responden sudah baik namun hal perlu ditingkatkan untuk menekan naiknya tingkat *turnover intention* di perusahaan di masa mendatang.
2. Kepuasan kerja memiliki berpengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan dan alur positif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih harus ditingkatkan menjadi sangat puas, terutama pada indikator kebebasan karyawan untuk berpendapat dan kepuasan karyawan menikmati pekerjaan dengan teman-teman dengan cara menciptakan suasana kekeluargaan dilingkungan perusahaan.
3. Secara bersama kedua variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, artinya kedua variabel perlu perlakuan khusus. Hal ini perlu adanya perhatian yang lebih untuk menekan adanya keluar masuk karyawan terutama pada aspek diskriminasi, sebaiknya atasan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk mengemukakan pendapat mereka sebagai saran dan masukan tanpa membedakan. *Turnover intention* akan semakin baik bila kompensasi dan kepuasan kerja meningkat.

