

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS16 diperoleh t hitung 5.185 > dari t tabel 0,2227 dan nilai signifikansi < dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS16 diperoleh t hitung 5.185 > t tabel 0,2227 dan nilai signifikansi < 0,05.
3. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Cinta Food Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis linier berganda menghasilkan nilai F sebesar 133.925. hal ini menunjukkan presentase nilai yang besar bagi *turnover intention* karyawan.

B. IMPLIKASI

1. PT. Cinta Food sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai setidaknya dapat memenuhi harapan karyawan. Dengan adanya peningkatan kompensasi yang layak maka mengalami peningkatan kerja pula dalam bidang kerjanya masing-masing tanggung jawab.
2. Kelengkapan fasilitas kerja pada PT. Cinta Food juga harus memberikan yang maksimal dan memadai seperti penerangan yang pas dengan warna cat dinding, penempatan yang layak dipakai untuk kerja, peningkatan kebersihan dan kenyamanan yang terjaga guna peningkatan semangat baru dan efektivitas kerja.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, dikarenakan penulis hanya meneliti faktor kompensasi dan lingkungan kerja sementara terdapat faktor lain yang mempengaruhi turnover intention dalam teori Kartono (2017:47) Kuria *et al*, menyatakan bahwa penyebab *turnover intention* bisa berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat menjadi penyebab intensi *turnover* adalah ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang dengan pembayaran minimum dan program pelatihan karyawan yang buruk. Sementara faktor eksternal yang mendorong kemunculan tujuan turnover karyawan adalah ekonomi negara, upah lebih baik ditempat lain, peningkatan pembayaran di industri lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional dan tingkat pengangguran yang rendah.