

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, diperoleh kesimpulan, antara lain :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi di PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 17 %. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula lah kepuasan kerja karyawan PT. Barumun Palma Nauli.
2. Ada pengaruh positif keterlibatan kerja karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 34,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi juga lah kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka.
3. Ada pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan dengan kontribusi sebesar -28,8%. Artinya ketika kompensasi suatu perusahaan itu sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan maka tingkat turnover intention karyawan dalam perusahaan juga akan semakin rendah.
4. Tidak ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap turnover intention di PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan dengan kontribusi

sebesar 6,3%. Artinya walaupun tidak terjadi keterlibatan kerja yang tinggi, tidak membuat karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

5. Ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan dengan kontribusi sebesar -27,4 %. Artinya suatu perusahaan mengalami penurunan tingkat turnover ketika karyawan yang ada di dalam perusahaan memiliki kepuasan kerja yang naik.

## 5.2 Saran

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Perusahaan agar memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan, agar karyawan mencapai rasa kepuasan dalam bekerja.
2. Perusahaan juga harus mampu membangun keterlibatan kerja karyawan yang tinggi, agar karyawan juga merasa pekerjaannya itu penting dan berharga.
3. Kebijakan kompensasi karyawan hendaknya tidak didasarkan kepada orientasi finansial semata, akan tetapi juga non finansial sehingga akan membuat karyawan betah dalam dalam perusahaan dan dapat meminimalisirkan *turnover intention*.
4. Perusahaan juga harus mampu memikirkan hal-hal apa saja yang mampu membuat karyawan merasa puas atas pekerjaan yang perusahaan berikan, sehingga keinginan karyawan untuk pindah juga kecil.

5. Kepada peneliti selanjutnya, karena penelitian ini baru sampai mengangkat pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja, terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka peneliti menyarankan adanya penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam mengenai *turnover intention*.

