

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis terhadap keseluruhan data penelitian, kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi. Hasil pengujian hipotesis 1 pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) berhubungan secara positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi (MO). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, hal ini menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja (LK) semakin meningkat, maka akan semakin meningkatkan Motivasi (MO), begitu pula sebaliknya. Berdasarkan pada uji hipotesis tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan aspek dalam Lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka. Peningkatan pada aspek lingkungan kerja bisa dilakukan dengan melakukan perbaikan pada penerangan, suhu udara, mereduksi suara bising, melakukan kombinasi penggunaan warna yang baik, memberikan ruang gerak cukup sesuai dengan yang diperlukan, meningkatkan kemampuan bekerja pegawai, dan membuat hubungan baik pegawai dengan pegawai lainnya. Ketika hal tersebut bisa dipenuhi, maka perilaku karyawan akan semakin bertambah baik, Kemudian usaha

(*effort*) karyawan akan semakin meningkat, disamping itu akan meningkatkan kegigihan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan masalah.

2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Hasil pengujian hipotesis 2 pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) berhubungan secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (KK). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, hal ini menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja (LK) semakin meningkat, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja (KK), begitu pula sebaliknya. Berdasarkan pada uji hipotesis tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan aspek dalam Lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka. Peningkatan pada aspek lingkungan kerja bisa dilakukan dengan melakukan perbaikan pada penerangan, suhu udara, mereduksi suara bising , melakukan kombinasi penggunaan warna yang baik, memberikan ruang gerak cukup sesuai dengan yang diperlukan, meningkatkan kemampuan bekerja pegawai, dan membuat hubungan yang baik pegawai dengan pegawai lainnya. Ketika hal tersebut bisa dipenuhi, maka perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya dan kondisi dirinya akan meningkat, disamping itu hal ini akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan akan pekerjaan mereka dan karyawan akan semakin mempercayai perusahaan tempat mereka bekerja.

3. Variabel Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh negatif Terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil pengujian hipotesis 3 pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (TI). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (LK) semakin meningkat, maka akan semakin menurunkan *Turnover Intention* (TI) pada karyawan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan pada uji hipotesis tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan aspek dalam Lingkungan Kerja karyawan dalam rangka menurunkan niat untuk keluar (*Turnover Intention*) dari perusahaan. Peningkatan pada aspek Lingkungan Kerja (LK) dapat dilakukan dengan cara meningkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan pada tempat pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, diantaranya adalah melakukan perbaikan pada penerangan, suhu udara, mereduksi suara bising, melakukan kombinasi penggunaan warna yang baik, memberikan ruang gerak cukup sesuai dengan yang diperlukan, meningkatkan kemampuan bekerja pegawai, dan membuat hubungan yang baik pegawai dengan pegawai lainnya. Ketika hal tersebut berhasil dilakukan, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin menurun.
4. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil pengujian hipotesis 4 pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (KK) berhubungan secara

negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (TI). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kepuasan Kerja (KK) semakin meningkat, maka akan semakin menurunkan *Turnover Intention* (TI) pada karyawan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan pada uji hipotesis tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan aspek dalam kepuasan kerja karyawan dalam rangka menurunkan niat untuk keluar (*Turnover Intention*) dari perusahaan. Peningkatan pada aspek Kepuasan Kerja (KK) dapat dilakukan dengan cara meningkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan pada pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, diantaranya adalah pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, gaji yang diterima oleh karyawan, Promosi yang fair dan jelas yang bisa didapatkan oleh karyawan, Pengawasan dalam pekerjaan, Rekan kerja yang saling support dalam pekerjaan, Komunikasi yang baik antara rekan kerja maupun dengan atasan, *Benefit* yang diterima oleh karyawan terkait pekerjaan mereka, *Contingent rewards* yaitu penghargaan yang didapatkan oleh karyawan terkait dengan kinerja. Ketika hal tersebut berhasil dilakukan, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin menurun.

5. Variabel Motivasi berpengaruh negatif terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil pengujian hipotesis 5 pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (MO) berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (TI). Berdasarkan hal

tersebut dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (MO) semakin meningkat, maka akan semakin menurunkan *Turnover Intention* (TI) pada karyawan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan pada uji hipotesis tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan aspek dalam Motivasi (MO) karyawan dalam rangka menurunkan niat untuk keluar (*Turnover Intention*) dari perusahaan. Peningkatan pada aspek Motivasi (MO) dapat dilakukan dengan pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Selain itu perusahaan harus mampu menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku karyawan agar selalu merasa mampu memiliki perilaku yang positif, memiliki usaha yang baik dalam bekerja dan menyelesaikan masalah, dan memiliki kegigihan yang tinggi dalam bekerja. Ketika hal tersebut berhasil dilakukan, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin menurun.

6. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *Turnover Intention* melalui variabel Motivasi. Hasil pengujian hipotesis 6 pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (TI) melalui variabel Motivasi (MO). Artinya terjadi hubungan mediasi antara Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka semakin tinggi atau semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi motivasi, namun

akan membuat *Turnover Intention* semakin rendah sehingga niat untuk keluar dari perusahaan pun semakin rendah.

7. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel terhadap *Turnover Intention* melalui variabel kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis 7 pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (TI) melalui variabel Kepuasan Kerja. Artinya terjadi hubungan mediasi antara Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Artinya terjadi hubungan mediasi antara Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka semakin tinggi atau semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja, namun akan membuat *Turnover Intention* semakin rendah sehingga niat untuk keluar dari perusahaan pun semakin rendah.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Akademis

Dalam penelitian yang dilakukan ini mengenai *Turnover Intention* yang juga meneliti efek dari variabel intervening. Dalam penelitian ini terdapat dispute dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan tidak terdapat hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* dengan

dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini mengkonfirmasi hasil temuan dari temuan penelitian sebelumnya.

Kemudian dalam hal ini penelitian tentang model yang diuji oleh peneliti sangat dinamis sehingga sangat memungkinkan untuk dikembangkan lebih jauh. Hal ini sangat penting dilakukan mengingat faktor atau determinan dalam *Turnover Intention* dalam suatu perusahaan sangat dinamis dan sangat memungkinkan untuk dikembangkan kembali.

5.2.2 Implikasi Non Akademis

Implikasi non akademis dalam penelitian ini meliputi temuan-temuan yang bermanfaat bagi pelaku bisnis, pengambil keputusan, dan karyawan dalam menjalankan hasil-hasil atau temuan dalam penelitian ini, yang dapat berupa:

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa model model penelitian ini dapat dikembangkan kembali. Hasil dalam temuan penelitian ini tentunya dapat dilakukan analisis lebih lanjut untuk kemudian dilakukan eksekusi terhadap temuan-temuan dalam penelitian ini dalam rangka meningkatkan faktor-faktor dan determinan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja serta mereduksi penyebab niat berpindah atau keluar perusahaan.
2. Temuan dalam penelitian ini, yang memiliki tujuan dalam pengembangan kinerja karyawan dan mengurangi persentasi turnover dalam suatu perusahaan dengan mengetahui penyebab dan determinan dari *Turnover Intention*.

3. Bagi pihak pelaku bisnis temuan dalam penelitian ini tentunya dapat dijadikan landasan yang baik dalam mengambil keputusan terutama dalam menjaga aset mereka dalam hal ini karyawan agar *turnover* di dalam perusahaan semakin rendah.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis terhadap keseluruhan data penelitian, saran yang dapat diberikan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Akademisi dapat melakukan pengujian dengan model penelitian yang sama dengan penelitian ini, namun pada objek penelitian dapat dilakukan pada tema atau objek penelitian yang baru, misalnya pada lembaga negara, kementerian, BUMN atau perusahaan milik keluarga.
2. Melakukan penelitian dengan ruang lingkup penelitian yang lebih luas, yang dapat mewakili keadaan populasi secara lebih luas lagi agar didapatkan gambaran yang lebih tepat mengenai model penelitian yang dilakukan.
3. Memperluas dan menambah model penelitian yang dilakukan dengan mengembangkan model penelitian baru seperti menambah variabel pada model penelitian ini.
4. Pelaku bisnis dapat memperhatikan dan mengimplementasikan temuan dalam penelitian ini, terutama pada variabel yang diujikan agar dapat dimanfaatkan sebagai acuan mereka dalam pengambilan keputusan

dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi determinan dan faktor pemicu *Turnover Intention* di dalam perusahaan

