

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian atau analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intrvening pada karyawan perusahaan tas ekspor di kabupaten Jepara, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan tas ekspor di Kabupaten Jepara, artinya apabila lingkungan kerja pada perusahaan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan tas ekspor di Kabupaten Jepara, apabila komitmen organisasi karyawan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya jika komitmen organisasi karyawan rendah maka kepuasan kerja juga menurun. Dari hasil penelitian variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan tas ekspor di Kabupaten Jepara, dimana jika kompensasi yang diberikan semakin baik maka kepuasan kerja

juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka kepuasan kerja juga akan menurun.

4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan tas ekspor di Kabupaten Jepara, dimana semakin baik lingkungan kerja maka *turnover intention* akan semakin menurun dan sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka *turnover intention* akan meningkat. Akan tetapi meski memiliki nilai negatif, hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* secara langsung tidak berpengaruh signifikan, artinya walaupun kondisi lingkungan kerja di perusahaan sudah baik karyawan tetap mungkin untuk memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*), salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah keinginan untuk mencoba-coba tantangan dan pengalaman baru dan mencari-cari tempat kerja yang lebih nyaman dan di perusahaan lain karena terbukanya kesempatan yang luas untuk bisa bekerja di perusahaan lain dikarenakan persaingan rekrutmen untuk mendapatkan tenaga kerja yang sulit di kabupaten Jepara.
5. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan perusahaan tas ekspor di kabupaten Jepara, artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah, sebaliknya jika komitmen organisasi karyawan rendah maka *turnover intention* akan meningkat.
6. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention* pada karyawan perusahaan tas ekspor di Kabupaten Jepara,

dimana kompensasi semakin baik kompensasi maka *turnover intention* akan semakin rendah dan semakin rendah kompensasi maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Akan tetapi meski memiliki hubungan negatif, hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention* secara langsung tidak berpengaruh signifikan, artinya walaupun perusahaan sudah memberikan kompensasi yang baik pada karyawan, karyawan masih memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*), salah satu faktor yang menyebabkan kompensasi di perusahaan pengaruhnya sangat kecil terhadap *turnover intention* adalah karena adanya penawaran, kesempatan dan persaingan dari perusahaan-perusahaan baru di kabupaten jepara untuk dapat menarik tenaga kerja keperusahaannya, dan harapan dengan pengalaman yang dimiliki akan mudah untuk diterima dan diberikan kompensasi yang lebih besar.

7. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan tas ekspor di Kabupaten Jepara, dimana jika semakin baik kepuasan kerja pada karyawan maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi.

6.2. Implikasi Teoritis dan Manajerial

1. Dari hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa tanggapan responden terendah untuk variabel lingkungan kerja adalah pada indikator cahaya dan penerangan, oleh karena perusahaan harus melakukan peninjauan ulang untuk

terhadap cahaya dan penerangan ruangan di masing-masing bagian dan melakukan perbaikan pencahayaan baik melalui penambahan lampu penerangan yang baik seperti lampu LED dimana cahayanya cukup terang tetapi tidak menimbulkan rasa panas di ruangan dan hemat dalam penggunaan listrik, atau ngean melakukan **design** ulang atap menggunakan *solar light* agar lebih ramah lingkungan dan efektifitas jangka panjang. Diharapkan dengan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan merasa betah dan tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Untuk variabel komitmen organisasi dari hasil penelitian diketahui bahwa indikator terendah ada pada komitmen afektif yaitu komitmen karyawan dimana karyawan merasa nyaman dan menjadi bagian dari perusahaan, sehingga perusahaan harus meningkatkan kembali hubungan baik dengan karyawan salah satunya dengan cara membuat wadah keluhan kesah dari karyawan, sehingga jika ada karyawan yang memiliki keluhan kepada perusahaan bisa langsung menyampaikannya, dapat melalui media *hot line* atau kotak saran dan perusahaan bisa langsung menanggapi dan memberikan solusi dengan ini diharapkan bahwa karyawan akan merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan dan merasa nyaman dan puas bekerja di perusahaan untuk waktu yang lama dan tidak memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*).
3. Faktor lainnya yang sangat berpengaruh adalah kepuasan kerja karyawan, sehingga manajemen pasa perusahaan tas ekspor di kabupaten Jepara harus

merusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memperbaiki kondisi lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang baik, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tenang bagi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan dalam waktu yang lama dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

6.3. Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dan mengeksplorasi secara lebih mendalam mengenai variabel bebas dalam penelitian ini. Pada penelitian selanjutnya, peneliti harus melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebarkan kuesioner seperti ketika jam istirahat responden. Hal ini dikarenakan kuesioner yang tidak kembali dalam penelitian ini disebabkan responden sibuk dengan pekerjaannya sehingga tidak dapat menyerahkan kembali kuesioner yang diberikan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan cakupan sampel yang lebih luas atau berbeda untuk menguji validitas eksternal. Indikator dalam penelitian selanjutnya juga dapat dirubah sehingga akan mendapatkan hasil yang mungkin berbeda.