

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Grands I Hotel di kota Batam. Semakin rendah lingkungan kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan.
2. Kepuasan kerja pada karyawan Grands I hotel di kota Batam berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Semakin rendah kepuasan kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan.
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Grands I Hotel di kota Batam berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. Memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik maka karyawan akan lebih betah untuk berkerja di perusahaan tersebut.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, antara lain:

1. Untuk mencegah terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*), upaya yang bisa dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan lingkungan yang baik dan nyaman sehingga karyawan akan lebih betah untuk berkeja.
2. Saran perusahaan untuk mencegah terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) yaitu dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan meningkatkan hubungan antar karyawan dan pengembangan karir yang baik. Namun perusahaan perlu memperhatikan alternatif mana yang memberikan kontribusi paling besar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Mengingat *turnover intention* pada karyawan juga dipengaruhi dengan faktor lain sebesar 58,2 %, disarankan perusahaan dapat memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpikir meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik.
4. Bagi peneliti lain  
Bagi penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya melakukan kajian ulang terhadap penelitian ini agar hasil penelitiannya dapat lebih baik. Peneliti dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan yaitu dengan variabel stress kerja, kompensasi, budaya, gaya kepemimpinan dan sebagainya.