BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

4.1. Simpulan

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

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan, yaitu dengan nilai $t_{hitung} = 3,029 > t_{tabel} = 1,9844$, yang berarti positif dan $sig\ 0,003 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, yaitu dengan nilai $t_{hitung} = 2,863 > t_{tabel} = 1,9844$, yang berarti positif dan $sig\ 0,005 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan, yaitu dengan nilai $t_{hitung} = 1,645 < t_{tabel} = 1,9844$, yang berarti positif dan tidak $sig\ 0,103 > 0,05$.
4. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Nexelite CP Indonesia, dengan nilai $F_{hitung} = 21,975 > F_{tabel} = 2,70$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan sebaiknya dapat memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya, dalam hal tidak terlalu mengawasi secara berlebihan, tidak memerintahkan semua pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat dalam waktu tertentu, dan terlalu curiga, serta diharapkan dapat terciptanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya dapat mengingatkan seluruh karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja, dalam hal sirkulasi udara, suara kebisingan, getaran mekanis, penerangan cahaya dan keamanan agar setiap karyawan merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam penggunaan peralatan APD (Alat Pelindung Diri) yang diberikan.
3. Perusahaan sebaiknya memperhatikan sistem manajemen yang diterapkan dalam perusahaan, gaji yang diberikan dan kesempatan promosi, karena hal ini dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah perusahaan.
4. Dikarenakan penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi, maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain, seperti kepuasan kerja, stres kerja, konflik peran dan sebagainya.