

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berikut ini kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara dengan nilai  $t_{hitung} 6,250 > t_{tabel} 2,013$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Beban kerja yang ada di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara diketahui memiliki intensitas yang tinggi dan kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, dimana pekerjaan yang diberikan membutuhkan kekuatan fisik yang menguras tenaga, selain itu terdapat tekanan mental yang diberikan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara. Semakin tinggi beban kerja karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara, maka semakin tinggi niat keluar karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kherina Maulidah, Syarif Ali, dan Dewi Cahyani Pangestuti dengan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara dengan nilai  $t_{hitung} -3,600 > t_{tabel} 2,013$  (nilai absolut) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Kompensasi yang diberikan PT. Ratna Makmur Jaya terhadap karyawannya diketahui sudah sesuai UMR Kabupaten Jepara, akan tetapi terdapat temuan bahwa insentif atau penghasilan selain gaji (bonus) rendah dan tidak meningkat walaupun sudah bekerja dalam periode lama di perusahaan, hal ini dapat meningkatkan niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara. Semakin rendah kompensasi yang didapatkan karyawan, maka semakin tinggi niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iman Taufik, Sri Harini, dan Sudarijati dengan hasil kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara dengan nilai  $t_{hitung} -6,002 > t_{tabel}$

2,013 (nilai absolut) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Lingkungan kerja yang ada di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara diketahui sudah baik untuk lingkungan secara fisik, tetapi untuk hubungan kerja antar karyawan masih ada yang kurang baik, hal ini dapat meningkatkan niat keluar PT. Ratna Makmur Jaya Jepara. Semakin rendah lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina Salehah dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan.

4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung} (28,190) > F_{tabel} (2,81)$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iman Taufik, Sri Harini, dan Sudarijati yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap niat keluar karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut ini saran-saran yang diberikan:

1. Untuk PT. Ratna Makmur Jaya Jepara

Peneliti memberikan saran guna pertimbangan dan penentuan langkah-langkah penanganan niat keluar (*turnover intention*) karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara kedepannya. Peneliti berharap supaya PT. Ratna Makmur Jaya Jepara semakin memperhatikan dan menyesuaikan beban kerja yang diberikan pada karyawannya, khususnya pada pemberian tugas atau pekerjaan yang mendadak dan beban mental. Kemudian, untuk pemberian kompensasi diharapkan lebih baik lagi, khususnya pada pemberian bonus atau penghasilan tambahan karyawan. Selain itu, untuk lingkungan kerja PT. Ratna Makmur Jaya Jepara diharapkan untuk semakin ditingkatkan, khususnya pada lingkungan kerja non fisik yang berkenaan dengan hubungan antar karyawan dan atasan supaya lebih harmonis. Dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut, peneliti berharap dapat

mengatasi niat keluar (*turnover intention*) karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Peneliti memiliki harapan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan atau menggunakan variabel-variabel lain yang belum peneliti gunakan pada penelitian ini, serta memperluas jangkauan penelitian dengan menambah sampel, sehingga bisa lebih menambah wawasan.

