

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah mengadakan pembahasan dan analisa data mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Employee Retention* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*” penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. *Employee retention* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Apabila *Employee retention* diperbaiki maka akan mengurangi penyebab dari pada *turnover intention*.
3. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti apabila kompensasi diperbaiki maka akan mengurangi *turnover intention*.
4. *Employee retention* menjadi variabel yang paling berpengaruh tinggi terhadap *turnover intention*
5. Kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat adalah sebesar 23,6 %

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari sebuah batasan maupun kelemahan. Kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Dalam mengambil data kuisisioner peneliti belum diberi kesempatan oleh pihak HRD untuk terjun secara langsung, sehingga pembagian pada masing-masing divisi kerja karyawan kurang merata dan peneliti tidak dapat melakukan interaksi kepada karyawan.
2. Keterbatasan data tentang penyebab dari perputaran karyawan yang meliputi data karyawan memperoleh kompensasi, intensitas lembur dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Memberikan kesempatan dan menjelaskan kepada karyawan tentang keputusan yang berkaitan terhadap keberlanjutan karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus

dapat memberikan sebuah jaminan kerja yang dapat saling menguntungkan antara pemilik modal dan para pekerja, agar karyawan dapat mempunyai sebuah ikatan yang pasti akan kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan.

- b. Memberikan tunjangan dan memberikan fasilitas yang memadai merupakan sebuah kewajiban perusahaan kepada karyawan, apalagi bila karyawan tersebut telah bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah disepakati.
 - c. Perlu kader atau pemimpin yang mewakili karyawan.
2. Bagi peneliti berikutnya atau pihak lain yang ingin melakukan studi dalam bidang yang sama, tesis ini dapat menjadikan tambahan referensi. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang diteliti, penelitian tidak hanya dikhususkan pada karyawan PT Komitrando Emporio, tetapi dapat diperluas pada kepala unit dan jajaran staf.