

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Deskripsi variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *turnover intention* menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Di sisi lain, *turnover intention* karyawan juga berada pada kategori sedang, menunjukkan masih adanya kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan.
2. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT X dengan nilai  $r = -0,523; p < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
3. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *turnover intention* pada karyawan PT X dengan nilai  $r = -0,576; p < 0,05$ . Artinya, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
4. Berdasarkan hasil Uji regresi linear berganda menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 53,6% terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting

yang dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki. Maka  $H_{a3}$  dapat diterima.

## B. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam segala hal. Namun, peneliti berharap supaya menjadi pembelajaran lebih baik ke depannya. Sehingga, hasil penelitian ini memberikan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang:

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kesempatan pengembangan karier yang lebih jelas, sistem penghargaan yang adil, serta evaluasi berkala terhadap kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik dengan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, memperkuat kerja sama antar karyawan, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, serta memberikan dukungan sosial yang memadai. Upaya tersebut diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi peneliti, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya meneliti dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik, dalam menjelaskan *turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti komitmen organisasi, stres kerja, *burnout*, dan lain sebagainya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar.