

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Mojokerto Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Mojokerto Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang dominan terhadap turnover intention karena memiliki nilai  $\beta$  lebih besar dibandingkan kompensasi (X1) . Maka hipotesis ketiga diterima.
4. Motivasi Kerja (X2) merupakan faktor dominan terhadap turnover Intention karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai besarnya koefisien beta, korelasi parsial, besarnya pengaruh dan t hitung yang dimiliki oleh variabel motivasi kerja.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kompensasi di PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Mojokerto ini dimulai sejak awal bekerja karena dengan adanya kompensasi karyawan bisa semangat menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati dan hal ini juga akan berdampak pada kemajuan perusahaan tersebut., perusahaan JNE agar menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi . Dalam cara tersebut karyawan diharapkan akan lebih bekerja yang sungguh-sungguh dan tidak mempunyai keinginan untuk berpindah tempat kerja . Karena pemberian kompensasi dan motivasi kerja pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban

dan pihak JNE untuk mendukung kontribusi para karyawannya . Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik dan otomatis tingkat turnover intention semakin rendah . Disinilah letak pentingnya kompensasi Bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga(fisik dan fikiran)..

- b. Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja tidak hanya pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar turnover intention semakin rendah, perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi , perusahaan bisa memberikan pelatihan , outbound dan hubungan antar karyawan yang baik karena motivasi dapat mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja dan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan .
- c. Diharapkan perusahaan bisa meminimalisir tingkat turnover intention karena semakin besar tingkat turnover intention maka bisa merugikan perusahaan tersebut.