

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan hasil penelitian berjudul pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Intention To Quit* pada PT. Lapi Laboratories dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap *Intention To Quit*, dapat diketahui hasil uji statistic t menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai memiliki nilai t-hitung $-4,215 < t\text{-tabel } 1.682$ dengan tingkat probabilitas signifikansi $0.001 < 0.05$. bahwa semakin besar Kompensasi maka nilai *Intention To Quit* semakin rendah, begitu pula sebaliknya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Intention To Quit*, dapat diketahui hasil uji statistic t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai memiliki nilai t-hitung $5,450 > t\text{-tabel } 1.682$ dengan tingkat probabilitas signifikansi $0.001 < 0.05$. semakin karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka tingkat *Intention To Quit* semakin tinggi, hal ini di karenakan jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja kemungkinan karyawan akan mencari

pengalaman baru, jabatan baru, tempat kerja baru akan semakin tinggi.

3. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Intention To Quit* di PT. Lapi Laboratories. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi model yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel ($17,204 > 3.276$). Dapat dikatakan bahwa kompensasi dapat mengontrol motivasi berprestasi karyawan, dengan pemberian kompensasi yang baik dapat menurunkan motivasi berprestasi dan motivasi menguasai seorang karyawan. Sehingga motivasi berprestasi karyawan yang sering diaplikasikan dengan cara berpindah-pindah tempat kerja guna meningkatkan karir karyawan dapat semakin menurun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh pada penelitian ini dengan keterbatasan -keterbatasan yang ada, berikut beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan agar dapat mengevaluasi kembali pekerjaan yang diterima oleh karyawan sebaiknya sebanding dengan kompensasi yang diberikan atau tidak terlalu berat. Untuk mencegah keluhan berkaitan dengan kompensasi, koordinator dapat menjelaskan dengan baik kepada calon karyawan sebelum mulai bekerja di perusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja dan *intention to quit*. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini misalnya lingkungan kerja, konflik, kinerja kepuasan kerja dan lain-lain. Lingkungan kerja dan konflik bisa menjadi salah satu variabel yang menarik untuk diteliti dan mungkin menjadi salah satu penyebab *intention to quit* karyawan dalam perusahaan.