

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover* Pegawai hal ini berdasarkan pengujian secara parsial yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* Pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover* pegawai hal ini berdasarkan pengujian secara parsial yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* Pegawai. Hal ini disebabkan karena adanya fakta-fakta lain yang membutuhkan penelitian lebih lanjut.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *turnover* pegawai. Artinya apabila kompensasi dilakukan dengan baik dan pemilihan lingkungan kerja yang baik, maka *turnover* pegawai pada Restoran Khas Sunda di Kota Bandung akan menurun.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan kesimpulan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover* pegawai pada restoran Khas Sunda di kota Bandung, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja tempat usahanya.

1. Berdasarkan gambaran responden mengenai kompensasi, terlihat bahwa responden menyatakan kurang memadai dengan kompensasi yang diberikan oleh restoran Khas Sunda di kota Bandung, dengan demikian restoran Khas Sunda di kota Bandung harus meningkatkan kompensasi khususnya pada gaji/upah, insentif, komisi, bonus, ketidakhadiran yang dibayar, tunjangan kesehatan, beasiswa dan penghargaan supaya pegawai tidak tertarik untuk melakukan *turnover*.
2. Berdasarkan gambaran hasil responden mengenai lingkungan kerja sudah cukup, tetapi terkadang pegawai tertarik untuk melakukan *turnover* pada restoran Khas Sunda di kota Bandung karena lingkungan kerjanya yang memiliki tingkat bahaya yang tinggi. Oleh karena itu alangkah baiknya para pengusaha restoran Khas Sunda di kota Bandung, harus memperhatikan lingkungan kerja tempat usaha baik itu dan berupaya menciptakan gaya kepemimpinan, afiliasi kerja, informasi dan peraturan kerja, kondisi kerja (kebisingan, pencahayaan dan keamanan) yang baik. Serta terus memperbaikinya supaya perusahaan yang dibangun lebih maju, sehingga penghasilan dan kesejahteraan pegawai meningkat.

3. Berdasarkan pengamatan pada Restoran khas Sunda Se-kota Bandung ditemukan rata-rata pihak manajemen belum memiliki program jenjang karir untuk pegawai, padahal hal ini yang menjadikan pegawai memiliki hasrat untuk tetap bekerja dan berprestasi pada perusahaan. Pegawai menginginkan kejelasan jenjang karir saat bekerja karena jenjang karir tersebut menunjukkan masa depan mereka kelak dan menjadikanya sebagai alasan untuk tidak melakukan *turnover*. Alangkah baiknya hal ini menjadi perhatian para pengusaha/manajemen Restoran khas Sunda se-kota Bandung agar menjadi *stimulus*(rangsangan) bagi pegawai untuk tetap loyal bekerja dan tidak melakukan *turnover*.
4. Peran serta pemerintah daerah dalam hal regulasi/peraturan yang melindungi hak pegawai perlu diperhatikan, hal ini supaya para pegawai terjamin kesejahteraanya. Sebaiknya pemerintah daerah juga perlu membuat pelatihan rutin untuk memudahkan sosialisasi tentang kompensasi dan lingkungan kerja agar pemahaman para pengusaha atau pihak manajemen restoran sama tentang regulasi pemerintah yang melindungi hak pegawai dan kewajiban pengusaha.