

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Departement Penggemukan Bagian Distribusi Pakan PT Austasia Stockfeed Jabung Lampung Timur. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* CMO PT. Wahana Otomitra (Wom Finance) Bandar Lampung sebesar 83,3% dan sisanya 16,7% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* CMO PT. Wahana Otomitra (Wom Finance) Bandar Lampung sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% dijelaskan oleh variabel lain.
3. Beban Kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* CMO PT. Wahana Otomitra (Wom Finance) Bandar Lampung sebesar 89,6% dan sisanya 10,4% dijelaskan oleh variabel lain.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan PT. Wahana Otomitra (Wom Finance) Bandar Lampung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada PT. Wahana Otomitra (Wom Finance) Bandar Lampung maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja

Merekomendasikan kepada pimpinan perusahaan Departement Penggemukan PT. Wahana Otomitra (Wom Finance) Bandar Lampung perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat target yang diberikan agar CMO merasa beban kerja sesuai dengan porsi kerja

mereka, Perusahaan juga harus lebih peduli terhadap CMO yaitu dengan memberikan setidaknya satu hari dalam seminggu untuk beristirahat (libur) dari aktivitas kerjanya dan memberikan motivasi agar CMO lebih berkonsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

2. Kompensasi Finansial

Merekomendasikan kepada pihak PT. Wahana Otomitra (Wom Finance) Bandar Lampung khususnya Atasan untuk memberikan gaji pokok tepat waktu agar semangat kerja CMO meningkat, dan perusahaan harus menyetarakan gaji pokok yang diterima CMO dengan pekerjaan CMO sehingga nantinya CMO akan merasa puas dalam berkerja, dan lebih memperhatikan lagi bentuk pola Insentif yang diberikan kepada CMO karena nominal yang diberikan perusahaan sangat kecil dan membuat banyak CMO tidak puas dan juga Perusahaan harusnya memberikan fasilitas asuransi kesehatan asuransi jiwa kepada CMO agar CMO merasa aman ketika berkerja dan keamanan mereka dalam berkerja difasilitasi oleh perusahaan.

3. *Turnover Intentions*

Merekomendasikan kepada pihak PT. Wahana Otomitra (Wom Finance) Bandar Lampung untuk memperhatikan CMO dan lebih fokus untuk mensejahterakan CMO dalam hal pemberian gaji, pembayaran insentif yang sesuai dengan target dan menyesuaikan target sesuai dengan kemampuan CMO sehingga para CMO tidak merasa lelah dalam berkerja untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan. Jika kesejahteraan karyawan meningkat akan membuat CMO tidak memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan, tidak memasukan lamaran pekerjaan ke perusahaan baru dan membuat CMO akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain karena tingkat kesejahteraan di perusahaan ini didapatkan. Jika hal

tersebut sudah di lakukan perusahaan, tentu saja tingginya tingkat turnover diperusahaan Wom Finance akan berkurang.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap *turnover intention* PT. Wahana Otomitra (Wom Finance) Bandar Lampung. Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur *turnover intention* menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.