

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Pada sub bab ini, untuk menjawab rumusan masalah dan menunjukkan bukti terkait pengujian hipotesis, sub bab ini akan menguraikan kesimpulan yang terkait dengan temuan saat penelitian dilakukan. Kesimpulan yang dijabarkan dibuat berdasarkan analisis, pengujian hipotesis dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian dari  $H_1$  bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja bukan menjadi salah satu alasan utama karyawan berniat untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Dimana ditempat tersebut, karyawan telah terbiasa bekerja satu ruangan dengan fasilitas yang memadai, peralatan dan perlengkapan kerja yang seluruhnya dapat digunakan dengan baik.
2. Hasil pengujian dari  $H_2$  bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja pada karyawan terukur tidak hanya dari pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja, tetapi juga dari gaji yang di dapat serta fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang merasa puas akan apa yang di dapat di tempat mereka bekerja, akan meminimalisir karyawan dalam melakukan turnover ataupun niat untuk berpindah pekerjaan.

3. Hasil pengujian dari H<sub>3</sub> bahwa Kompensasi (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya tidak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang mereka terima. Karyawan telah dibayar sesuai dengan kontrak kerja yang ditetapkan sejak awal dan dengan aturan yang berlaku.
4. Hasil pengujian dari H<sub>4</sub> Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan Pengendalian Internal (Z) sebagai variabel moderasi bahwa Lingkungan Kerja dapat memberikan berpengaruh dengan Pengendalian Internal dalam suatu perusahaan yang akan berdampak juga dengan kinerja karyawan kedepannya. Karena jika terbentuk lingkungan kerja yang baik akan membangun pengendalian internal yang baik juga dalam suatu perusahaan.
5. Hasil pengujian dari H<sub>5</sub> Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan Pengendalian Internal (Z) sebagai variabel moderasi Kepuasan kerja pada karyawan terukur tidak hanya dari pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja, tetapi juga dari gaji yang di dapat serta fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang merasa puas akan apa yang di dapat di tempat mereka bekerja, akan meminimalisir karyawan dalam melakukan turnover ataupun niat untuk berpindah pekerjaan.
6. Hasil pengujian dari H<sub>5</sub> Kompensasi (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan Pengendalian Internal (Z) sebagai variabel moderasi. Karyawan merasa kompensasi dari gaji dan tunjangan yang

diberikan perusahaan sudah memenuhi keadilan dan kelayakan sebagai balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Dengan pengendalian internal yang sudah diterapkan, perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan dan beban yang diberikan agar tidak melakukan kecurangan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini, peneliti hanya meneliti tentang Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Kompensasi yang berpengaruh pada Turnover Intention dengan Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi pada penelitian ini. Seharusnya, masih ada faktor lain yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan *turnover* atau niat untuk berpindah pekerjaan serta dapat dibuktikan dengan menggunakan sektor lain selain sektor perbankan pada karyawan bank.
2. Pada penelitian ini, peneliti memberikan pernyataan dengan jumlah pernyataan yang sama sebanyak 5 (lima) pernyataan pada masing-masing variabel. Karena responden kurang paham dengan pernyataan dan responden kurang teliti sehingga terdapat pernyataan yang terjawab dengan tidak konsisten. Hal ini dapat diminimalisir dengan mendampingi saat pengisian kuesioner dilakukan agar responden dapat mengisi dengan sesuai.

3. Pada penelitian ini, jumlah populasi yang terdapat dalam penelitian ini hanya pada karyawan Bank BRI yang berada di Kota Surabaya dan berdomisili di Kota Surabaya.

### 5.3 Saran

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan serta memberikan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan dengan hasil yang telah disimpulkan, variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Interntion karyawan pada Bank BRI di Kota Surabaya. Karena, jika seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik (baik magang sebelum bekerja, maupun memiliki pengalaman lebih dari 1 tahun dalam suatu pekerjaan) akan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan baru. Serta, jika kompensasi yang diberikan telah sesuai maka, karyawan lebih betah bekerja di perusahaan tersebut dan dapat meningkatkan kinerja kerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat memperbaiki dan menambah ataupun mengganti indikator yang digunakan pada penelitian ini serta menjelaskan secara rinci terkait indikator pengukuran dari variabel dan pernyataan pada kuesioner sehingga dapat menghasilkan data yang lebih baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adam, M. A., Youssef, A., & Sakr, A. M. (2019). The Effect of Executive Compensation on Financial Performance in Egypt. *OALib*, *06*(12), 1–14. <https://doi.org/10.4236/oalib.1105760>
- Agustina, R., & Afriana, R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(1), 115–127. <https://stienasypb.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/250>
- Amni Hayati, F., Chasanah, U., & Surya Ningsih, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *9*(1), 37. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p37-49>
- Azahra, F., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bandung Conferences Series: Accountancy*, *1*, 770–776. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.2142>
- Bagus, I., Swambawa, G., & Rahyuda, A. G. (2016). PENGARUH KOMPENSASI , LINGKUNGAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ( POS ) TERHADAP RETENSI KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia PENDAHULUAN SDM mempunyai tugas yang besar dalam kinerja sebuah perusa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(2), 810–837.
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). the Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention Atpt.Cahaya Araminta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *7*(2), 152–164.
- Effendi, A., & Yulianto, I. (2022). Pengaruh Teladan Pimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Potensi Employee Fraud Melalui Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Audit, Pajak, Akuntansi Publik (AJIB)*, *1*(1), 18–28.
- Effendi, M. B. (2017). Environmental Performance Analysis of Mining Companies

- in Indonesia with SEM-PLS. *Journal of Advanced Management Science*, 6(1), 45–49. <https://doi.org/10.18178/joams.6.1.45-49>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Fransiskus Billy Sandy. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16 No.1(1), 1–19. file:///C:/Users/Windows 10/Downloads/788-Article Text-1233-8-10-20190823.pdf
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAEEL SUPERMARKET ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management*, 2(2).
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Khristanto, T. A. T. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment, dan Kepuasan Pada Reward Terhadap Turnover Intention Di PT Imanuel Tehnik Sentosa*. 6(2).
- Khuril Miftahur Rizky, S. S. dan D. Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.

- Latifa, T., & Widyawati, D. (2017). Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6, No. 9(September), 1–16.
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja variabel intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi* (Edisi Empat). Salemba Empat.
- Nandasari, S. T. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Pengendalian Internal Pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 01(01), 137–146.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- nurhasanah lubis, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, Vol.2(No.2), 196–208. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/1549/0>
- Nuryati, N., & Arwiyah, M. Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 3930–3940.
- Pratama Pegia, Z. S., & Nuvriasari, A. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KSP CREDIT UNION DHARMA PRIMA KITA SLEMAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4), 843–856.
- Priagung, D. E., & Mafudi, E. K. S. (2016). Pengaruh Penyerapan Anggaran, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Inspektorat Terhadap Kinerja Keuangan Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah

Kabupaten Banjarnegara). *Al-Tijary*, 2(1), 1–15.

Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.  
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.  
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93. <https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>

Putra, I. D. G. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.

Rahman, H., & Andri, S. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru*. 13(1), 41–52.

Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>

Schandl, A., & Foster, P. L. (2019). COSO Internal Control - Integrated Framework: An Implementation Guide for the Healthcare Industry. *COSO - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, January, 5. <https://www.coso.org/Documents/COSO-CROWE-COSO-Internal-Control-Integrated-Framework.pdf>

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.  
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>



- Smokrović, E., Gusar, I., Hnatešen, D., & Bačkov, K. (2019). Influence of Work Motivation , Work Environment and Job Satisfaction on Turnover Intention of Croatian Nurses : A Qualitative Study. *Seemedj*, 3(2), 33–44.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tarigan, J., Cahya, J., Valentine, A., Hatane, S., & Jie, F. (2022). Total Reward System, Job Satisfaction and Employee Productivity on Company Financial Performance: Evidence from Indonesian Generation Z workers. *Journal of Asia Business Studies*, 1–25.
- Venisa, A. T., & Brahmana, S. S. (2020). the Effect of Work Environment and Job Insecurity on the Turnover Intention of the Interns of Pt Bank Central Asia Tbk .... *Ijebmr.Com*, 4(02), 100–108. [http://www.ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2020/IJEBMR\\_511.pdf](http://www.ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2020/IJEBMR_511.pdf)
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effect of Work Environment and Job Characteristics on The Turnover Intention of Experienced Nurse : The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Advance Nursing*, 74(6), 1332–1341.
- Yasmin, A., Bakhar, M., & Karunia, A. (2021). Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecurangan Pengadaan Barang Usaha Retail. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 20(1), 92–99. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v20i1.789>
- Yongki, A., & Santoso, J. B. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna)*. 1–21.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143.

<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>

Zumrah, A. R., Ali, K., Khalid, M. Y., & Mokhtar, A. N. (2017). The Work Environment Factors That Influence Job Satisfaction, and It's Impact on Turnover Intention: The Case of Executive Level Employees In The Malaysian Public Sector Organizations. *Organisational Studies and Innovation Review*, 3(3), 47–54.

