

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian studi kasus yang dilakukan di PT Tridharma Kencana, Jakarta bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap *turnover intention* dalam menjawab penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Tridharma Kencana, Jakarta secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien komitmen organisasional (b_1) diperoleh t hitung sebesar $= (-4,765)$ lebih besar dari t tabel ($\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$; $df_2 = 43$) $= 1,681$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi jika komitmen organisasional PT Tridharma Kencana, Jakarta rendah maka akan terjadi peningkatan *turnover intention*. Nilai koefisien regresi komitmen organisasional bernilai negatif yaitu $(-0,597)$ atau 59,7%, artinya komitmen organisasional berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* sebesar 59,7%.
2. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Tridharma Kencana, Jakarta secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien kompensasi (b_2) diperoleh t hitung sebesar $= (-4,613)$ lebih besar dari t tabel ($\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$; $df_2 = 43$) $= 1,681$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi jika kompensasi PT Tridharma Kencana, Jakarta rendah maka akan terjadi peningkatan *turnover intention*. Nilai koefisien regresi kompensasi bernilai negatif yaitu $(-0,550)$ atau 55%, artinya kompensasi berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* sebesar 55%.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Tridharma Kencana, Jakarta antara lain:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Pada variabel komitmen organisasional indikator terendah yaitu saya merasa seolah-olah masalah di perusahaan adalah masalah saya juga. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan sehingga sedikit karyawan yang merasa bahwa masalah di perusahaan merupakan masalahnya juga. Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan hubungan emosional karyawannya terhadap perusahaan seperti mengajak karyawan untuk berdiskusi dan menyampaikan pendapatnya mengenai jalan keluar untuk perusahaan ketika perusahaan memiliki masalah sehingga tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi dan karyawan akan memiliki hubungan emosional yang baik kepada perusahaan. Peneliti juga menyarankan kepada karyawan PT Tridharma Kencana, Jakarta supaya dapat membangun rasa keterikatan terhadap perusahaan seperti ikut aktif dalam memberikan pendapat dan saran ketika perusahaan atau tim sedang mengalami masalah, dengan begitu akan terbangun komitmen antara karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Pada variabel kompensasi indikator terendah yaitu saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan gaji karyawan tepat pada waktunya. Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan gaji/upah tepat pada waktunya agar karyawan memiliki keinginan untuk bertahan pada perusahaan sehingga dapat menekan angka *turnover*. Peneliti juga menyarankan kepada karyawan untuk melihat penyebab perusahaan memberikan gaji tidak tepat pada waktunya

supaya karyawan dapat mengerti kondisi perusahaan dan juga mengingatkan kepada perusahaan secara baik-baik mengenai pemberian gaji secara tepat waktu.

- 3) Pada variabel *turnover intention* indikator terendah yaitu saya tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini meskipun gaji yang saya terima sedikit dan pernyataan saya tidak pernah menanyakan kepada rekan-rekan saya tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan karena gaji yang diterima sedikit begitupun pada karyawan yang tidak pernah menanyakan kepada rekan-rekannya mengenai informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain. Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan gaji sesuai dengan kinerja, pendidikan maupun pengalaman karyawannya agar tidak banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan karena gaji yang tidak sesuai atau sedikit dan tidak banyak karyawan yang mencari informasi mengenai info lowongan kerja dari luar perusahaan. Peneliti juga menyarankan kepada karyawan untuk membantu meningkatkan kinerjanya serta mencari solusi bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan karyawannya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Agar menambah variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda, baik di bidang yang sama atau di bidang manufaktur dan industri lainnya.