

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Program pelatihan berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada karyawan di Koperasi Semen Tonasa. Pengaruh yang terjadi bersifat negatif signifikan, artinya variabel program pelatihan yang diadakan oleh Koperasi Karyawan Semen Tonasa memberikan kontribusi yang signifikan dalam menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini mendukung hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh dari program pelatihan terhadap niat untuk keluar dari perusahaan”.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada karyawan di Koperasi Semen Tonasa. Pengaruh yang terjadi bersifat negatif signifikan, artinya variabel kompensasi yang diterapkan perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap niat untuk keluar dari perusahaan”.

5.2 Saran

Saran yang diajukan bagi manajemen Koperasi Semen Tonasa untuk mengurangi niat keluar pada karyawannya adalah:

1. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari

perusahaan. Selain itu berdasarkan fenomena yang terjadi di Koperasi Semen Tonasa diketahui bahwa terdapat karyawan yang direkrut tidak sesuai antara jenis pekerjaan dengan pendidikan yang dimiliki sehingga tingkat kejenuhan yang dirasakan cukup tinggi. Oleh karena itu hendaknya perusahaan Koperasi Semen Tonasa memberikan beberapa pelatihan terkait dengan ranah kerja karyawan agar mereka mempunyai motivasi dan mampu meningkatkan kinerja mereka.

2. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Bentuk kompensasi yang diberikan Koperasi Semen Tonasa adalah dengan memberikan gaji, uang cuti maupun uang intensif tiga bulan. Hal tersebut dirasa mampu membangkitkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan perhatian atau evaluasi mengenai kompensasi karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan sehingga perusahaan dapat memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan kinerja karyawan
3. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambahkan variabel lain di luar variabel program pelatihan dan kompensasi sebagai variabel yang mempengaruhi niat untuk keluar pada karyawan di suatu perusahaan, misalnya seperti komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan dan beban kerja yang diterima oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriani, Maya. I., Anward, Hemy. H., Dewi, Rooswita, Santia. D, (2014). The Influence of The Working Atmosphere to Turnover Intention on Employess inPT. Hasnur Jaya Utama. *Jurnal Ecopsy*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2014.
- Ardana, I Komang *et al.*, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chang, Ping. C., Chang, Chen. W., (2008). Internal Marketing Practices and Employees' Turnover Intentions in Tourism and Leisure Hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4, Num. 2, December 2008, pp.161-172.
- Gomez-Mejía, Balkin, dan Cardy. (2010). *Managing Human Resources* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Handaru, Agung W., Muna, Nailul. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |Vol. 3, No. 1, 2012, pp.19.
- Kendi, Jon. (2013). Analisis Praktek Manajemen Sdm Perbankan Syariah Milik Pemerintah Di Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi STIE Haji Agus Salim Bukittinggi*. Vol. XIV, No. 2, September 2013.
- Kifti, Wan Mariatul. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Pengunduran Diri (*Intensi Turnover*) Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kisaran. *Kultura*. V. 16, No. 1 Maret 2015.
- Long, C. S., Perumal, p., dan Ajagbe, M. A. (2012). The Impact of Human Resources Management Practices on Employee's Turnover Intention: A Conseptual Model. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business June 2012 Vol. 4, No. 2*.
- Mahmud, K., dan Idrish, S. (2011). The Impact of Human Resources Management Practices on Turnover of Bank Employees in Bangladesh. *World Review of Business Research Vol. 1 No. 2, May 2011 pp. 71-83*.

- Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (*Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang*). *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145—157.
- Masood, Ayesha. (2014). Factors Affecting Employee satisfaction of the Public and Private Sector Organizations of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*. V. 4, No. 2. ISSN 2162-3058
- Mello, J. A. (2011). *Strategic Management of Human Resources*. South-Western: Cengage Learning.
- Nandini, Nurhasmadiar., Rochmah, Nurul. T. (2013). Penyebab Turnover Intention Pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Volume 1, Nomor 3, Juli-Agustus 2013.
- Nasution, Wendi, A. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan, *Jurnal Mandiri*, Volume 4, Nomor 1, Februari 2009, hal 1-11, ISSN : 1907 – 4158.
- Ningrum, Diah Ayu Kartika, Septarina Prita DS, dan Nining Ika Wahyuni. (2014). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Ekonomisasi, Efisiensi, dan Efektifitas (Studi Kasus pada Perusahaan X Di Kota Y). *Repository unej.ac.id*.
- Ramadhany, Ni Putu, A.S., Simarmata, Nicholas. (2014). Hubungan Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Kepribadian Tipe A dengan Intensi Turnover Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi Udayana*, ISSN: 2354-5607, 2014, Vol. 1, No. 2, 311-321.
- Rivai, Veithzal., Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Riyanto, Makmun. (2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol. 8 No. 3, Desember 2008.

- Robbins, S., Judge, Timothy. A. (2011). *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyaningsih, Wahyu., Andre D. (2014). Pengaruh Learning Organization dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Berdampak Pada Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 1 Januari 2014, hal. 220-234.
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RdnD*. Bandung: Alfabeta.
- Supriati. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dosen Pada Politeknik Bengkalis, *Inovbiz*, Volume 1, Nomor 1, Juni 2013, hlm. 57-73
- Susanti, C. E., & Tedjasuksamana, B. (2012). Effect of Knowledge on Nutrition Diet Behaviour with Attitude to Meditation Functional Foods for Diabetes Mellitus Patients in Surabaya. *Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM)* (hal. 151-164). Semarang: CBAM-FE Unissula.
- Sutanto, Eddy, M., Gunawan, Carin. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No.1, April 2013, hal 76-88, ISSN 2087-1090.
- Tan, Cheng L., Nasuridin, Aizzat M. (2011). Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness. *Electronic Journal of Knowledge Management*, Volume 9 Issue 2, pp.155-167.

Umar, Husein. (2003). *Metode riset bisnis: panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.