

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan uji hipotesis yang dilakukan di PT. Wahana Wirawan Surabaya dengan analisis regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil pengujian hipotesis adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya bila kompensasi tinggi maka nilai dari *turnover intention* juga tinggi, Dengan demikian H_1 dalam penelitian ini tidak terdukung.
- 2) Hasil pengujian hipotesis adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya bila komitmen organisasional tinggi maka nilai dari *turnover intention* juga tinggi. Dengan demikian, H_2 dalam penelitian ini tidak terdukung.

Dari hasil pengujian hipotesis di atas dikatakan bertolak belakang dengan beberapa hasil penelitian dikarenakan penelitian ini memiliki nilai yang positif pada kompensasi dan komitmen organisasional dan *turnover intention* pada perusahaan PT. Wahana Wirawan. Dan hal tersebut bertentangan dengan teori yang ada. Namun Penelitian ini dapat tetap dilaksanakan karena, berdasarkan wawancara yang di lakukan dengan HRD-GA perusahaan tersebut, beliau mengatakan bahwa adanya faktor eksternal dari perusahaan tersebut seperti tawaran kompensasi yang lebih besar dari perusahaan tersebut sehingga membuat karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut harus meninggalkan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan ada beberapa saran diberikan, yang meliputi sebagai berikut:

1. PT. Wahana Wirawan dapat memberikan kompensasi atau hak yang diterima oleh karyawan tepat pada waktunya sesuai dengan jasa yang di berikan karyawan terhadap perusahaan, agar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut dikarenakan ketepatan waktu pemberian kompensasi terhadap karyawan. Sehingga dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.
2. PT. Wahana Wirawan memiliki karyawan yang berkomitmen cukup tinggi, namun sangat disayangkan jika karyawan yang sudah bekerja disana tetap ingin meninggalkan perusahaan tersebut dikarenakan tawaran dari perusahaan lain yang lebih menarik daripada tempat mereka bekerja. Sehingga membuat perusahaan harus mencari tenaga kerja baru untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan di harapkan untuk tetap melayani atau melakukan pekerjaan dengan segenap hati dalam perusahaan, sehingga dapat mengurangi angka *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmajawati. 2006. Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada PT.Jasaraharja Putera Surabaya. *Tesis*, Universitas Airlangga.
- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention(Studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Gama, F. C. de S, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Peluang Karir, dan Sistem Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention : Sebuah Studi Terhadap Karyawan Di DILI *INSTITUTE OF TECHNOLOGY*. *Tesis*, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Hamdani, S. R., dan Sudarjati, Analisis Brand Equity Sebagai Alat Bantu Perencanaan Strategi Pemasaran pada Kendaraan Roda Empat Merek Toyota Avanza. *Jurnal Visionida*, Vol. 1 No. 2. Desember 2015. University of Djuanda Bogor.
- Handaru, A. W dan Muna N., 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT. JAMSOSTEK. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* (JRMSI) Vol. 3, No. 1, Universitas Negeri Jakarta..
- Irbayuni, S. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Rganisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Pada PT.Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis* Vol.6, No.1, Juni 2012. Universitas UPN Veteran Jawa Timur.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kuncoro M, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Bagaimana meneliti dan menulis tesis?*. Jakarta. Erlangga.

- Mathis R. L dan Jackson J. H, 2006, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Edisi 10. Jakarta.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit IN-MEDIA, Bogor.
- Putrianti, dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB) Vol.12, No. 2 Juni 2014. Universitas Brawijaya, Malang.
- Rismawan, P. A. E., 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi pada Bali Dynasty Resort). *Tesis*, Universitas Udayana Denpasar.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2009. *Organizational Behavior*. Buku 1. Edisi 12. Penerbit: Salemba Empat.
- Sugiarto, 2015. *Metode Statistika Bisnis*. Tangerang. Penerbit: PT. Matana Publishing Utama Paramount Skyline Complex.
- Sutanto, E. M dan Gunawan C. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2013. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Umar, H, 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. Cetak 5, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.