

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1. Kesimpulan**

Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Hal ini menjelaskan bahwa dengan meningkatkan kebijakan pemberian dan sistem kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan produksi akan secara langsung dapat menurunkan intensi *turnover*, Semakin baik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh PT. X maka akan semakin rendah intensi *turnover* karyawan produksi, peran dari perbaikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terbukti signifikan, dan masih banyak pengaruh lain yang dapat mempengaruhi intensi *turnover*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 32,8% pada intensi *turnover* dan sisanya 67,2% diberikan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan pada penelitian ini seperti komitmen organisasional, *work life balance*, promosi, *burnout*, *leader member exchange*, *organizational-level characteristics*, *group-level characteristics*, *individual-level characteristics* (Robbins, 2006).

## **A. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi subjek penelitian

Saran untuk karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya di perusahaan, hendaknya menjalin hubungan dengan atasan dan teman kerja agar menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, kemudian bisa menggunakan fasilitas perusahaan dengan memanfaatkan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis atau bertujuan untuk mengembangkan penelitian, sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover* yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasional, *work life balance*, promosi, *burnout*, *leader member exchange*, *organizational-level characteristics*, *group-level characteristics*, *individual-level characteristics*. Karena dalam penelitian ini persepsi terhadap kompensasi memberi kontribusi terhadap intensi *turnover* sebesar 32.8% hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar intensi *turnover* pada karyawan produksi PT. X mendapat kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan produksi saja, tetapi dapat mengambil sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur lainnya sehingga hasil penelitiannya dapat lebih tergeneralisasi.

## 3. Bagi Manajer Perusahaan

Saran untuk PT XD Sakti Indonesia agar lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi finansial maupun non finansial agar hasil kerja karyawan dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.