

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung terhadap *intention to leave* karyawan di Borma Toserba cabang Kiara Condong. Hasil penelitian ini adalah bahwa kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh negatif terhadap *intention to leave* karyawan di Borma Toserba. Kompensasi finansial langsung terdiri dari lima dimensi yaitu upah, tunjangan, upah lembur, bonus, dan THR. Selanjutnya, untuk menjawab pokok permasalahan dalam penelitian ini, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh perusahaan termasuk dalam kategori cukup puas. Namun terdapat jawaban tidak puas dari karyawan pada pertanyaan tunjangan dan bonus. Karyawan merasa tunjangan kesehatan dan tunjangan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan tidak cukup baik.
2. *Intention to leave* karyawan di Borma Toserba cukup tinggi. Namun karyawan merasa cukup puas bekerja di Borma Toserba dan walaupun memiliki niat untuk keluar yang cukup tinggi, karyawan tidak aktif dalam mencari lowongan pekerjaan di tempat lain. Sulitnya mencari pekerjaan menjadi alasan karyawan bertahan di Borma Toserba.
3. Kepuasan karyawan atas kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh negatif terhadap *intention to leave* karyawan di Borma Toserba cabang Kiara Condong.
4. Diantara lima dimensi kompensasi finansial langsung yang telah diteliti, dimensi upah merupakan dimensi yang paling berpengaruh negatif terhadap *intention to leave* karyawan di Borma Toserba cabang Kiara Condong.

5.2. Saran

1. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan sistem upah yang diberikan kepada karyawan karena upah sangat mempengaruhi *intention to leave* karyawan. Perhatian terhadap sistem upah itu antara lain dengan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, ketepatan waktu pemberian upah, dan kesesuaian besarnya upah dengan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan sistem upah yang diberikan untuk karyawan, kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan akan semakin meningkat. Dengan semakin meningkatnya kepuasan karyawan atas kompensasi, loyalitas karyawan akan meningkat.
2. Upah adalah dimensi yang paling berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*, namun perusahaan sebaiknya tidak mengabaikan faktor lain, yaitu: tunjangan, upah lembur, bonus, dan THR. Hal-hal tersebut akan berpengaruh pada kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan yang semakin meningkat akan menurunkan niat karyawan untuk keluar.
3. Selain memperhatikan masalah kompensasi finansial langsung, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan seperti lingkungan kerja di Borma Toserba, jam kerja bagi karyawan yang bekerja sambil menempuh pendidikan, jaminan pekerjaan untuk seluruh karyawan, dan pengembangan karir untuk masa depan.
4. Niat karyawan untuk keluar cukup tinggi, perusahaan harus bisa menjaga loyalitas karyawannya untuk menjaga kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu sebaiknya Borma Toserba lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk menjaga loyalitas karyawannya.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*. UK: Ashford Colour press Ltd.
- Dias, L. P. (2012). *Beginning Management of Human Resources*. Washington DC: Unnamed Publisher.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli And Effect Of The Intention To Leave. *European Scientific Journal, 1*, 184-197.
- Handoko, H. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BBPE.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2007). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kantor, R. L. (2013, March 22). Pay Satisfaction, Organisational Commitment, Voluntary Turnover Intention, and Attitudes to Money in a South African Context. *Masters Degree In Organisational Psychology* , 1-115.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. USA: Joseph Sabatino.
- Mondy, R. W. (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Rizwan, M., Arshad, M. Q., Munir, H. M., Iqbal, F., & Hussain, A. (2014). Determinants of Employees intention to leave: A Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies, 4* (3), 1-18.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rubel, M. R., & Kee, D. M. (2015). High Commitment Compensation Practices and Employee Turnover Intention: Mediatin Role of Job Satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 6* (6), 321-322.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development, 4* (2), 242-256.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. UK: John Wiley & Sons Ltd.

Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management*. Australia: Wiley.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan, Alih Bahasa: M.Shobarudin*. Jakarta: Rineka Cipta.

Situs Internet

[http://duniaindustri.com/downloads/data-industri-minimarket-supermarket-hypermarket-di-indonesia\)](http://duniaindustri.com/downloads/data-industri-minimarket-supermarket-hypermarket-di-indonesia)

[https://studentpreneur.co/blog/inilah-persaingan-industri-ritel-di-indonesia\)](https://studentpreneur.co/blog/inilah-persaingan-industri-ritel-di-indonesia)

[http://hukumonline.com/klinik/detail/lt51e563b8ca0dd/ketentuan-thr-untuk-karyawan-kontrak\).](http://hukumonline.com/klinik/detail/lt51e563b8ca0dd/ketentuan-thr-untuk-karyawan-kontrak)