

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang penulis dapatkan dari penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap *Turnover Intention* Karyawan di DS Garment Bandung” adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi jawaban kuesioner mengenai kompensasi finansial langsung terlihat bahwa karyawan mengarah ke jawaban setuju yang dikarenakan adanya 3 pernyataan yang mengarah ke jawaban setuju sehingga bobot nilai jawaban setuju menjadi besar. Tetapi sebenarnya jika melihat jawaban lain maka kompensasi finansial langsung masih dirasakan kurang oleh sebagian besar karyawan. Besarnya gaji dan bonus yang diterima karyawan masih dirasa terlalu kecil sehingga hal ini akan menjadi masalah di perusahaan. Faktor kebutuhan yang terus meningkat sehingga karyawan mengharapkan gaji dan bonus yang lebih besar dari pada yang sekarang ini.
2. Sedangkan dari hasil rekapitulasi jawaban kuesioner mengenai *turnover intention* terlihat bahwa karyawan menjawab setuju yang berarti niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tinggi. Tingginya tingkat keluar masuk karyawan akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan itu sendiri dan tentu saja akan menghambat perusahaan dalam mencapai target.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa ada pengaruh negatif secara signifikan dari kompensasi finansial langsung terhadap *turnover intention*, karena jika kompensasi finansial langsung meningkat maka *turnover intention* akan turun. Dari uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kontribusi sebesar 63,5% dari kompensasi finansial langsung terhadap *turnover intention* karyawan.

## 5.2. Saran

Adapun saran dari kesimpulan yang diberikan penulis sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah perusahaan disarankan memberikan gaji dan bonus yang lebih sesuai kepada karyawan yang bekerjanya baik dan memiliki prospek ke depan yang bagus. Dengan mempertimbangkan untuk memberi gaji sesuai dengan UMR yang berlaku sekarang ini dan dari sisi bonus pun perlu ditingkatkan agar karyawan menjadi semangat dalam mencapai target yang diberikan. Perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik karena berdampak positif bagi perusahaan. Jika tidak demikian karyawan pasti berfikir untuk mencari perusahaan lain yang lebih menghargai kinerjanya. Hal ini akan membuat perusahaan menjadi rugi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan *appreciation* bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus agar tetap bertahan di perusahaan dengan salah satu caranya memberi gaji dan bonus yang lebih sesuai karena besarnya gaji dan bonus yang diberikan memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Perusahaan disarankan untuk membuat laporan keuangan mengenai semua penerimaan dan pengeluaran perusahaan agar dapat mengetahui dampak dari peningkatan gaji dan bonus itu untuk perusahaan. Hal ini juga dapat menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan dalam menentukan besarnya gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam , Muhammad M., & Jamilha, Fakir M. (2009). Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian Nurse. *Business Intelligence Journal*, 3(1), 123-137.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice*. London: Kopan Page.
- Bergiel, B. Erich, Vinh, Q. Nguyen, Beth, F. Clenney, & G, Stephen. Taylor. (2009). Human Resources Practices, Job Embeddedness, and Intention to Quit. *Management Research News*, 32, 205-219.
- Bibby, Courtney L. (2008). Should I Stay or Should I Leave? Perception of Age Discrimination, Organizational Justice, and Employee Attitudes on Intentions to leave. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(2), 63-86.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa : Eli Tanya. Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Elangovan, A. R. (2001). Causal Ordering of Stress,Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: a Structural Equations analys. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159-165.
- George, Jennifer M., & Gareth R. Jones. (2002). *Organizational Behavior* (3rd ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (5 th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 th ed.). Jakarta: PT Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Helmi, M. F. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan dan Hubungannya Dengan Kecenderungan Keluar Karyawan di Redsdipo Bandung. *Disertasi yang tidak dipublikasikan*. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Mann, P. S. (2007). *Introduction Statistics* (6 th ed.). Hoboken: John Willey & Sons, Inc.

- Milkovich, G. T., & J.M. Newman. (2008). *Compensation* (9 th ed.). New York: McGraw Hill.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (10 th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Rohadyan, O. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Jelka. *Disertasi yang tidak dipublikasikan*. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods For Business*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management* (5th ed.). Australia: John Wiley & Sons.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Sumber Internet :

<http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-barat/> diunduh tanggal 20-09-2016