

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi pada Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung dapat dikatakan kurang baik. Dengan melihat tabel 4.1 dan 4.2 yang menjelaskan rata – rata jawaban responden mengenai kompensasi, sebagian besar memilih opsi “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju” sehingga dapat dikategorikan “Kurang Puas” atas kompensasi yang diterima oleh responden. Namun pada kompensasi ini, terdapat nilai dengan rata -rata rendah yaitu tentang gaji yang tidak mencukupi kebutuhan dan bonus yang tidak mampu bersaing. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar sistem / nominalnya dapat diterima oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja di Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung termasuk kurang baik. Hal ini dikarenakan jika melihat pada tabel 4.3 tentang analisis deskriptif lingkungan kerja, jawaban responden rata – rata memilih “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”. Dimensi dengan nilai rata -rata terendah yaitu lingkungan fisik, hal ini menandakan karyawan merasa lingkungan kerja fisik tidak sesuai dengan keinginan karyawan yang membuat karyawan tidak betah bekerja di kantor. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dikategorikan “Kurang Nyaman”.
3. Tingkat *turnover intention* yang terjadi di Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung termasuk tinggi berdasarkan tabel 4.6 mengenai analisis deskriptif *turnover intention* cukup banyak yang memilih “Setuju” dan “Sangat Setuju”, Namun ada beberapa responden yang menjawab “Tidak Setuju” mengindikasikan hanya sebagian kecil responden yang memiliki hasrat untuk tetap tinggal, sisanya lebih banyak yang memiliki hasrat untuk meninggalkan perusahaan. Dengan

melihat nilai rata – rata terbesar yaitu dimensi pikiran untuk berhenti bekerja (*thoughts of quitting*) dan hasrat untuk mencari pekerjaan lain (*intentions to search for another job*) menandakan karyawan sudah mulai tidak betah, terpikirkan untuk keluar dari perusahaan dan sudah mulai mencari pekerjaan lain yang dirasa sesuai dengan keinginan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencegah agar *turnover intention* karyawan menurun sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover* perusahaan.

4. **Kompensasi dan Lingkungan kerja** pada Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung **memiliki pengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap *turnover intention*** berdasarkan hasil uji simultan (uji-F), regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi yang telah dilakukan oleh peneliti. **Hipotesis 1 yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian.**
5. **Kompensasi** pada Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung **memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*** berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi yang telah dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian, **hipotesis 2 yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian.**
6. **Lingkungan Kerja** pada Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung **memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*** berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi yang telah dilakukan oleh peneliti. Maka dari itu, **hipotesis 3 yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian**

5.2 Saran

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyampaikan saran berdasarkan dari kesimpulan yang telah dijelaskan diatas. Saran yang diberikan oleh peneliti, ditujukan kepada Kantor Cabang Sumatera PT. Sanbe Farma Bandung, peneliti lain yang menggunakan objek dan variabel yang sama, dan juga kepada pemerintah. Peneliti akan menjelaskannya dalam dua topik yang pertama untuk kompensasi:

- Memonitor kinerja karyawan yang dirasa kurang maka boleh meninggalkan perusahaan namun jika karyawan tersebut memiliki kinerja baik maka perusahaan harus memberikan *reward system* bisa berupa barang atau tiket liburan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawannya.
- Mengevaluasi sistem kompensasi dengan membandingkan kepada perusahaan pesaing agar dapat menjadi gambaran dan patokan perusahaan dalam menetapkan aturan dari kompensasi.

Saran untuk topik kedua yaitu lingkungan kerja ialah:

- Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana cara mempertahankan karyawan agar tidak mudah meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus menganggap karyawan sebagai asset penting yang nantinya akan memajukan perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan meminta *feedback* kepada karyawan dalam kurun waktu 3 atau 4 bulan sekali mengenai hal apa saja yang dirasa karyawan kurang puas atau tidak betah bekerja di perusahaan tersebut
- Mengadakan perbaikan / renovasi kantor yang dirasa perusahaan *urgent* dan masuk dalam budget seperti pemasangan AC, menambah penerangan, memperluas halaman dan menambah sistem *exhaust* pada seluruh ruangan agar karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Nesitor. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 107-109.
- Fatikasari, D. A., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dira Market Kencong. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 1427.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 236.
- George, J. m., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behaviour SIXTH EDITION*. United States of America: PEARSON.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14-15.
- Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. (2021). *Membangun Kemandirian Industri Farmasi Nasional Edisi dua*. Jakarta: Pusdatin Kemenperin.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pegawai BUMDES di Kecamatan Sukasada. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Mubarok, M. F. (2020). *Top 10 Perusahaan Farmasi Terbesar Indonesia Terbaru*. Retrieved from Farmasi Industri: <https://farmasiindustri.com/industri/top-10-perusahaan-farmasi-indonesia.html>
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 103.
- Oktaviani, T. A., Harlen, & Garnasih, R. L. (2023). Apakah Budaya Organisasi Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai? *Journal Daya Saing*, 545.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 53.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 80.

- Putra, A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika (ISH) Cabang Malang. 5.
- Putri, N. D., & Islamuddin. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 89.
- Retnowati. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *Prosiding Manajemen*, 950.
- Sanbe Farma. (2024). *Sanbe your Partner for Global Healthcare*. Retrieved from <https://www.sanbe-farma.com/about?lang=id&access=um>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: WILEY.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT.BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 68.
- Wareza, M. (2020, Februari 04). *Holding BUMN Farmasi Terbentuk, Bisakah Jadi Pemain Global?* Retrieved from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200204152430-17-135153/holding-bumn-farmasi-terbentuk-bisakah-jadi-pemain-global>