

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Jasamedika Saranatama di Bandung, maka disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Tingkat kepuasan kompensasi yang diterima karyawan PT Jasamedika Saranatama di Bandung tergolong rendah.
- 2) Komitmen organisasional karyawan PT Jasamedika Saranatama di Bandung cukup rendah.
- 3) *Turnover Intention* karyawan PT Jasamedika Saranatama juga tergolong tinggi.
- 4) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* sebesar 72% sedangkan yang dipengaruhi oleh faktor lainnya adalah sebesar 28%.
- 5) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 6) Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## **6.2 Saran**

### **6.2.1 Saran Bagi Bidang Akademik**

- 1) Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan perusahaan yang berbeda atau sama dengan menggunakan teknik analisis dan variabel yang lainnya.
- 2) Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan melakukan pengujian tentang hubungan antar variabel bebasnya.

### **6.2.2 Saran Bagi Kegunaan Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Jasamedika Saranatama di Bandung, maka dapat diajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mencegah atau mengurangi tingkat turnover intention karyawan, terutama dalam hal kompensasi dan komitmen organisasional. Berikut ini adalah usulan saran-saran tersebut :

- 1) Lakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan berikan reward baru jika individu berhasil mencapai standar prestasi tertentu.
- 2) Lakukan evaluasi dan pengamatan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sejenis yang bergerak dibidang IT.
- 3) Lakukan evaluasi terhadap program orientasi saat pegawai baru mulai bekerja supaya dapat lebih mengenal perusahaan, beserta orang-orang yang bekerja didalamnya.

- 4) Lakukan acara kebersamaan secara rutin baik setahun sekali atau dua kali untuk menimbulkan kebersamaan antar pegawai baik, bawahan kepada atasan maupun sebaliknya.
- 5) Buat aturan yang jelas tentang konsekuensi yang diterima apabila suatu karyawan hendak berpindah ke perusahaan lain.
- 6) Untuk pengembangan penelitian mengenai *turnover intention* dapat dilakukan dengan variabel bebas lainnya seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, *social support*, atau *coaching*.
- 7) Dalam menyebarkan kuesioner perlu dipertimbangkan jumlah responden jangan terbatas pada karyawan di Bandung saja, tapi juga karyawan yang berada di luar Bandung.
- 8) Untuk mengetahui lebih lanjut tentang masalah *turnover* karyawan yang terjadi di PT. Jasamedika Saranatama dapat dilakukan penelitian berupa studi kasus, sehingga dapat diketahui masalah-masalah yang terjadi di lapangan terkait dengan *turnover intention* yang terjadi di PT. Jasamedika Saranatama di Bandung.