

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tesis dengan Judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Tenaga Sales Di Perusahaan Telekomunikasi “X” Regional Bandung)”**, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi Perusahaan Telekomunikasi “X” Reg. Bandung pada rekapitulasi data yang diambil dari responden memiliki nilai yang berada pada kategori baik (rata-rata skor = 4,16). Dengan demikian para karyawan umumnya telah merasa bahwa adanya kecocokan antara budaya organisasi yang dimiliki oleh Perusahaan Telekomunikasi “X” Regional Bandung dengan karyawannya sudah terkonfirmasi dengan baik.
2. Kompensasi yang ada pada karyawan di Perusahaan Telekomunikasi “X” Reg. Bandung berdasarkan pada rekapitulasi data yang diambil dari responden menunjukkan kategori baik (rata-rata skor = 3.86). Dari seluruh bentuk kompensasi yang diberikan baik kompensasi langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan dapat disimpulkan sudah berjalan cukup baik. Namun demikian masih terdapat catatan pada item-item skor dibawah rata-rata yang perlu ditinjau kembali oleh pihak perusahaan.

3. *Turnover intention* yang terjadi di Perusahaan Telekomunikasi “X” Regional Bandung berdasarkan data responden, memiliki nilai yang berada pada kategori tinggi. Dengan demikian para responden umumnya merasa ingin berhenti dari pekerjaan.
4. A. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di Perusahaan Telekomunikasi “X” Regional Bandung, dimana sebesar 37,8% dari *turnover intention* dipengaruhi secara simultan oleh budaya organisasi dan kompensasi.
- B. Secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* di dalam penelitian ini diperoleh nilai sig sebesar 0.650 ( $> 0.05$ ), maka diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Perusahaan Telekomunikasi “X” Regional Bandung.
- C. Secara parsial pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di dalam penelitian ini diperoleh nilai sig sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ), maka diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Perusahaan Telekomunikasi “X” Regional Bandung. Variabel kompensasi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 39,19%.

## **6.2 Saran**

### **6.2.1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas dan dalam mengembangkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang baik di Perusahaan Telekomunikasi “X” Regional Bandung, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada para peneliti selanjutnya agar melakukan penambahan data pada kuesioner berupa penambahan jumlah responden, luas wilayah cakupan maupun jumlah departemen, sehingga data yang didapat lebih menggambarkan kondisi perusahaan yang sebenarnya. Dengan demikian hasil penelitian yang dibuat oleh peneliti selanjutnya dapat menggambarkan kecenderungan dari setiap variabelnya.
2. Peneliti menyarankan kepada para peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan jurnal maupun teori-teori baru yang relevan dan telah mengalami perubahan serta pengembangan seiring berjalannya waktu.
3. Peneliti menyarankan kepada para peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor diluar variabel yang diteliti seperti penggunaan variabel kepemimpinan, keterikatan kerja, motivasi, komitmen organisasi, beban kerja, stres kerja, dan variable lain yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya.

### 6.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa item dalam variabel budaya organisasi dan kompensasi yang perlu lebih ditingkatkan lagi, diantaranya:

1. Dari sisi budaya organisasi, meskipun pada pengujian data tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, namun bukan berarti hal ini tidak memerlukan pembenahan. Tercatat bahwa indikator *Innovative and Risk* yang terjadi pada perusahaan ini, terutama mengenai aspek perhitungan dan langkah kerja yang diambil (Item: “Dalam bekerja saya selalu memperhitungkan dan memperhatikan langkah kerja yang saya ambil” mendapat skor yang terendah (3.88). Perusahaan sedapat mungkin mengevaluasi kembali aspek yang dimaksud, karena proses pencapaian tujuan organisasi/perusahaan harus sesuai langkah-langkah yang sudah ditetapkan. Disamping itu, agar budaya organisasi yang dianut semakin kuat, perusahaan perlu melakukan sosialisasi secara periodik mengenai kebijakan-kebijakan yang akan di ambil perusahaan kedepannya agar karyawan merasa ikut ambil bagian di dalam penetapan kebijakan dan karyawan mendapat informasi yang cukup dalam mengambil langkah kerja guna tercapainya tujuan organisasi.
2. Terkait dengan persoalan kompensasi, hasil penelitian menemukan pengaruh yang cukup besar pada variabel kompensasi terhadap variabel dependen dan beberapa aspek yang skornya masih dibawah rata-rata, seperti fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu,

beberapa hal yang mungkin dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Menambah rekanan perusahaan asuransi bagi karyawan dan memberikan asuransi tambahan bagi karyawan yang berprestasi atau yang masa kerjanya sudah lebih dari 1 (satu) tahun.
- b. Evaluasi aturan pengambilan hak cuti tahunan agar memudahkan karyawan, serta diberikan tunjangan bagi karyawan yang mengajukan hak cutinya.
- c. Perusahaan perlu mengadakan sosialisasi laporan tahunan yang dikemas melalui kegiatan rekreasi, disamping menjadi ajang silaturahmi program ini dapat mempererat hubungan antar karyawan yang dapat menimbulkan perasaan kebersamaan.

