

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Keinginan Bertahan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi sebesar 30,6 % Pada Perdana Motor.
2. Target Pekerjaan/ Penjualan tidak berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi Pada Perdana Motor.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak Perdana Motor.

1. Dari hasil analisis kepuasan akan Kompensasi Langsung, menunjukkan bahwa karyawan Perdana Motor kurang memiliki kepuasan akan Kompensasi secara keseluruhan. Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah indikator “bonus/ gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban pekerjaan?”, Indikator yang memiliki rata-rata rendah selanjutnya adalah indikator “bonus/ gaji yang karyawan terima memenuhi kebutuhan sehari-hari?” indikator selanjutnya adalah indikator “karyawan mengerti bagaimana cara menghitung bonus/ gaji?”. Ini sangat perlu diperhatikan karena jika indikator-indikator tersebut menjadi rendah maka karyawan akan bertanya-tanya mengenai standar perhitungan bonus/ gaji yang

mereka terima, hal apa saja yang bisa mempengaruhi jumlah bonus/ gaji yang mereka terima. Selain itu mereka akan mempertanyakan keadilan akan jumlah gaji/bonus yang karyawan terima. Jika karyawan tidak mengetahui standar perusahaan mengenai perhitungan bonus/ gaji dan hal apa saja yang bisa mempengaruhi jumlah bonus/ gaji, dan juga karyawan tidak merasa ada keadilan akan jumlah gaji/bonus yang karyawan terima. ini akan memicu niat karyawan tersebut untuk keluar dari Perusahaan. Maka dengan itu Pimpinan Perdana motor diharapkan memperhatikan tentang pengetahuan karyawan mengenai, cara perhitungan bonus/ gaji yang mereka terima, hal apa saja yang bisa mempengaruhi jumlah bonus/ gaji yang mereka terima, dan juga pimpinan bisa meninjau ulang mengenai kesesuaian jumlah gaji dengan bobot pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Sehingga dapat mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang lebih lama.

2. Dari hasil analisis kepuasan akan Target penjualan/ pekerjaan, menunjukkan bahwa karyawan Perdana Motor kurang memiliki kepuasan akan Target penjualan/ pekerjaan khususnya pada dimensi batas waktu dalam pemenuhan target pekerjaan/ penjualan secara keseluruhan. Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah indikator “saya merasa memiliki cukup waktu untuk memenuhi target penjualan/ pekerjaan tersebut?”. Indikator selanjutnya yang memiliki nilai rata-rata rendah adalah indikator “target penjualan/pekerjaan di tetapkan dengan waktu penyelesaian yang fleksibel?”. Dalam penentuan target perusahaan

tidak boleh memberikan target mudah bagi karyawan, juga tidak boleh ditetapkan terlalu sulit dicapai karena ini dapat membuat karyawan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya yang membuat munculnya kemungkinan baginya untuk keluar dari perusahaan.

Perusahaan bisa memberikan toleransi waktu kepada karyawan waktu dalam mencapai targetnya. Namun tidak perlu diberitahukan kepada karyawan mengenai durasi toleransinya. Karna ada kemungkinan karyawan untuk memanfaatkan waktu toleransi untuk bermalas malasan karyawan. Jika ada karyawan yang memiliki sedikit keterlambat dalam pencapaian targetnya maka tidak di hukum, jika ada karyawan yang melakukan pencapaian target tepat waktu maka diberikan reward.

3. Dari hasil analisis kepuasan akan kompensasi langsung, menunjukkan bahwa karyawan Perdana Motor kurang memiliki kepuasan akan Kompensasi secara keseluruhan. . Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah indikator “saya merasa saya bisa mendapatka promosi jabatan di masa yang akan datang ?”, Indikator yang memiliki rata-rata rendah selanjutnya adalah indikator “saya merasa rekan kerja saya dapat bekerjasama dengan baik?” indikator selanjutnya adalah indikator “saya ingin tetap bekerja di Perdana Motor?”. Ini sangat perlu diperhatikan karena jika indikator-indikator tersebut menjadi rendah maka karyawan akan bertanya tanya mengenai potensi perkembangan karir karywan tersebut, kenyamanan karyawan terhadap rekan-rekan kerjanya. Jika karyawan merasa dia tidak mempunyai kemungkinan untuk promosi dan

tidak merasa nyaman bekerja dengan rekan mereka, ini akan memicu niat karyawan tersebut untuk keluar dari Perusahaan. Maka dengan itu Pimpinan Perdana motor diharapkan memperhatikan tentang kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya khususnya mengenai kerjasama tim. Sehingga karyawan merasakan bahwa rekannya dapat bekerjasama dengan baik. dengan itu perusahaan dapat mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang lebih lama.

5.3. Saran

1. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas yang di gunakan hanya dua variabel yaitu Kompensasi Langsung, Target Pekerjaan/ Penjualan dan berpengaruh sebesar 30,6% terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi, maka untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan variabel-variabel lainnya seperti motivasi kerja, kepribadian, Kemampuan Kerja, komitmen organisasi, dan lainnya sehingga dapat diketahui variabel lainnya yang mempengaruhi Keingnan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi.
2. Dalam penelitian ini diketahui bahwa jenis perusahaan yang di teliti pada penelitian ini adalah Ritel, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti di jenis usaha lainnya.