

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Chang Jui Fang Indonesia untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi pada karyawan PT Chang Jui Fang Indonesia berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah baik dan layak. Skor tertinggi terdapat pada dimensi pertimbangan hukum yaitu pada indikator kesesuaian kompensasi dengan peraturan pemerintah. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah memenuhi asas pertimbangan hukum, artinya pemberian kompensasi telah sesuai dengan peraturan pemerintah. Sedangkan dimensi kebijakan pembayaran memberikan skor terendah dengan indikator kepuasan dengan transparansi sistem kompensasi di perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung masih merasa kurang puas terhadap sistem kompensasi yang ada di perusahaan, karena mereka tidak turut terlibat langsung didalamnya.
2. Gambaran *job insecurity* pada karyawan PT Chang Jui Fang Indonesia berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan mayoritas karyawan merasa tidak aman dan merasa terancam. Skor tertinggi terdapat pada dimensi ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri (*the threat of job loss itself*) yaitu pada indikator tingkat ancaman kehilangan pekerjaan karena stres dalam bekerja. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa terbebani karena beratnya tugas yang diberikan. Sedangkan dimensi ancaman akan hilangnya dimensi dari pekerjaan (*the threat of losing certain dimensions of the job*) memberikan skor terendah dengan indikator tingkat ancaman kehilangan dimensi pekerjaan karena tidak dapat menaikkan nilai

upah/gaji dimasa yang akan datang. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan masih bisa untuk mendapatkan gaji yang lebih dimasa yang akan datang.

3. Gambaran *turnover intention* pada karyawan PT Chang Jui Fang Indonesia berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah atau bekerja di perusahaan lain tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi niat untuk keluar (*intent to quit*) yaitu pada indikator tingkat keinginan individu untuk bekerja pada perusahaan lain. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa karyawan ingin keluar dari perusahaan dan beralih kepada perusahaan lain yang lebih memberikan hal-hal yang lebih menjanjikan. Sedangkan dimensi pencarian alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*) memberikan skor terendah dengan indikator tingkat keaktifan individu mencari informasi terkait perusahaan lain. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan sudah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan, tetapi mereka masih minim informasi terkait perusahaan lainnya.
4. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Chang Jui Fang Indonesia. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Chang Jui Fang Indonesia berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
5. *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Chang Jui Fang Indonesia. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa *job insecurity* yang ada di PT Chang Jui Fang Indonesia berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi dan *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Chang Jui Fang Indonesia. Sehingga dapat diketahui bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan *job insecurity*. Jadi, *turnover intention* karyawan naik karena meningkatnya kompensasi dan *job insecurity*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai kompensasi, dimensi kebijakan pembayaran kompensasi pada indikator tingkat transparansi sistem kompensasi dalam perusahaan memberikan skor yang rendah. Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat mengetahui sistem kompensasi di perusahaan, yang bisa dilakukan dengan cara perusahaan membuka akses data gaji dan kinerja seluruh karyawan dalam jaringan perusahaan dan fasilitas pusat pelayanan pekerja (*employee service center*) untuk dapat menjawab setiap pertanyaan karyawan terkait hal tersebut.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai *job insecurity*, dimensi ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri (*the threat of job loss itself*) yaitu pada indikator tingkat ancaman kehilangan pekerjaan karena stres dalam bekerja saat ini memberikan skor yang paling tinggi. Untuk mengatasi hal ini, cara yang bisa dilakukan organisasi adalah dengan mengadakan konsultasi bagi karyawan terkait faktor yang membuatnya menjadi stres dalam bekerja, kemudian melalui pendekatan dukungan sosial yang dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan seperti *family gathering*, menyediakan sarana bagi karyawan berolahraga atau berkesenian, sehingga stres kerja dapat dikurangi.
3. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai *turnover intention*, pada dimensi niat untuk keluar (*intent to quit*) yaitu pada indikator tingkat keinginan individu untuk bekerja pada perusahaan lain saat ini memberikan skor yang paling tinggi. Organisasi perlu mewaspadaikan hal tersebut, yaitu dengan cara mengurangi tekanan di tempat kerja yang mengakibatkan karyawan menjadi

stres, menerapkan jenjang karir akan membantu karyawan yang telah lama mengabdikan di perusahaan untuk mendapatkan penghormatan yang layak dalam perusahaan serta lebih menjalin komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan sehingga nanti akan timbul rasa memiliki yang mengakibatkan rasa loyal karyawan terhadap organisasi.

4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Chang Jui Fang Indonesia.