

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara kompensasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Hotel JW Marriott Jakarta, dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi untuk menjelaskan keinginan berpindah (*turnover intention*) sebesar 34,82% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
 - a. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kompensasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan nilai $F_{hitung} 59,83 > F_{tabel} 3,94$. Artinya, jika kompensasi tinggi, maka keinginan berpindah (*turnover intention*) akan rendah. Begitupula sebaliknya, jika kompensasi rendah, maka keinginan berpindah (*turnover intention*) akan tinggi.
 - b. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kompensasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan nilai t_{hitung} sebesar $-7,73 < -t_{tabel} -1,67$ karena $-t_{hitung} < -t_{tabel}$. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan keinginan

berpindah (*turnover intention*). Jika kompensasi rendah maka keinginan berpindah (*turnover intention*) akan tinggi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara kompensasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat memicu keinginan berpindah karyawan. Karena dengan kompensasi yang tinggi, maka keinginan berpindah karyawan akan semakin rendah.

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari keinginan berpindah (*turnover intention*) dinyatakan bahwa indikator pemikiran untuk keluar memperoleh skor terendah dari indikator lainnya. Perusahaan harus memperhatikan pemikiran yang ada pada diri karyawan mengenai perusahaan. Dengan perusahaan memperhatikan hal tersebut maka perusahaan dapat mengetahui penyebab utama karyawan ingin keluar dan dapat menekan angka keinginan berpindah karyawan yang ada.

Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah, namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Perusahaan sudah seharusnya mulai menyadari betapa pentingnya memenuhi kebutuhan karyawan seperti kompensasi langsung yaitu gaji dan insentif tiap bulannya.
2. Perusahaan diharapkan perlu menekan angka keinginan berpindah yang tinggi yang dapat berujung pada *turnover*. Perusahaan dapat melakukannya dengan cara meningkatkan kompensasi langsung dalam menunjang kelancaran pekerjaan selama di perusahaan. Melalui peningkatan kompensasi diharapkan karyawan tidak memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan dan tetap loyal serta nyaman bekerja.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.