

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Arsitek Hijau Indonesia, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $7,505 > 1,681$ (t tabel) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif yaitu 0,743.
2. Variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,199 (bertanda negatif) $> 1,681$ (t tabel) dan signifikansi $0,033 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi kompensasi bernilai negatif yaitu -0,218.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang peneliti lakukan pada PT. Arsitek Hijau Indonesia maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Bagi perusahaan
 - a. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, maka dari itu saran dari peneliti yaitu perusahaan perlu meninjau kembali mengenai aturan jam masuk kerja. perusahaan juga perlu membangun komunikasi dua arah dengan karyawan agar menumbuhkan lingkungan kerja yang hangat dan suportif, perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam setiap penerepan kebijakan yang ada dalam perusahaan agar karyawan merasa dihormati dan dilibatkan sehingga dalam penerapannya karyawan tidak hanya menaati peraturan karena suatu keharusan saja tetapi karena adanya hubungan dua arah antara karyawan dan perusahaan.

- b. Kompensasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, maka dari itu saran dari peneliti ialah perusahaan perlu mempertimbangkan pemberian benefit tempat tinggal karyawan sebagai bentuk perhatian lebih *untuk* karyawan. Juga dapat dilakukan kebijakan struktur dan skala upah. Perusahaan perlu membenahi aturan pemberian upah agar sesuai dengan peraturan yang diberlakukan pemerintah, pemberian kompensasi lain dilakukan secara adil dan sesuai dengan prestasi maupun beban kerja setiap karyawan.
- c. Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan praktik manajemen yang ada, termasuk dengan penerapan nilai-nilai budaya organisasi dalam kehidupan sehari-hari dan kebijakan kompensasi yang dilaksanakan oleh perusahaan. Evaluasi tersebut dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat menekan terjadinya *turnover intention*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention*, seperti faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *stress* kerja, dan faktor lainnya. Hal tersebut diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan *turnover intention* dan membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk menekan tingkat *turnover intention*.
- b. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan representative dari berbagai jenis organisasi atau sektor industri. Dengan demikian, generalisasi hasil penelitian dapat lebih kuat dalam memberikan pandangan yang lebih holistic tentang hubungan budaya organisasi, kompensasi, dan *turnover intention* di berbagai konteks organisasi.