

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh Kompensai (X1), Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y).

Adapun kesimpulan yang dihasilkan sebagai berikut:

1. Kompensai tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan Dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Terdapat beberapa implikasi praktis dalam penelitian ini:

1. Kompensasi terbukti berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi, maka ada beberapa hal yang harus dilakukan pimpinan dealer untuk bisa mengurangi turnover intention pada dealer tersebut untuk memberikan kompensasi yang sepadan dengan jasa yang telah diberikan karyawan terhadap pekerjaannya. Agar karyawan tersebut mau bekerja keras untuk mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan

2. Beban Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap turnover intention pada karyawan dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi. Maka ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh dealer yaitu memberikan beban kerja kepada karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut agar dapat mengurangi turnover intention, namun apa bila semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan melebihi batas kemampuan karyawan maka akan meningkat tingginya turnover intention.

### **5.3 Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Hasil yang ditemukan penelitian ini belum sempurna, ada beberapa keterbatasan dalam pembuatan penelitian ini dan saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Responden penelitian lebih didominasi oleh pria sebanyak 80,49%, dan sisanya wanita sebanyak 19,51%. Hal ini tentunya bisa menjadi bias dalam penelitian yang menyebabkan ketidak seimbangan pendapat sehingga menyebabkan hasil penelitian yang hanya berperdoman pada pemikiran dari sebelah sisi. Maka pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan responden perempuan untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian.

2. Secara struktural dari responden pengisian kuesioner hanya karyawan biasa saja yang mau untuk mengisi kuesioner penelitian. Maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk responden penelitian juga ada yang sudah PNS.
3. Dari segi pendidikan petugas menurut data yang di dapatkan dominan responden pendidikannya SMA sebanyak 90,24%, sedangkan yang pendidikannya diploma dan S1 sebanyak 2,5% dan 73,1%. Hal tersebut juga dapat menjadi bias dan pertanyaan oleh penliti yang masih tamatan SMA . maka pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menyesuaikan pendidikan dan status responden agar lebih merata agar tidak terjadinya bias.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriani & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Akbar, P.S., & Usman. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ali, Muhammad. (2002). *Penelitian pendidikan prosedur dan strategi mengajar*. Bandung : Angkasa.
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam*. *BENING*, 5(1), 1-13
- Awaru, A. O. T. (2015). Defenisi turnover intention. *Seminar Nasional (Universitas Negeri Makassar)*, 221– 230.
- Andini, R. 2006. *Defenisi turnover intention*. Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Asmara.(2017). Turnover intention.*Jurnal Manajemen sumber daya manusia dan Keuangan*.Volume 6 (1): 660-669
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Dimensi*, 339-351.
- Cain. B. (2007). *A Review of the mental workload literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Intergration Section. Canada
- Dhanial. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dysta & Hesty & Violinda, (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kmitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas PGRI Semarang

- Everly dan Giordano. (1980). The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *E-Journals JVER.*, 28, 37–50.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal Of Management And Business*, 8(1). <https://doi.org/10.29303/Distribusi.V8i1.100>
- Gecko & Fly. (2010). Turnover intentions : Definisi, indikasi, dampak turnover bagi perusahaan dan perhitungan turnover. *Journal Of Management And Business*
- Gallup. 2008. *Employee Engagement - What's Your Engagement Ratio?*. Gallup Inc.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Hammam Zaki, dan Marzolina. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. Riau*
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2003. MSDM, Jakarta : PT. Bumi Aksara. . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. *kompensasi*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2008. *kompensasi*. Yogyakarta : BPFE
- Hardi, F. L. 2019. Analisis factor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung. *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Pasundan Bandung.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1981). *Development of NASA-TLX (Task Load Index Results of Empirical and Theoretical Research*. In Human Mental Workload, 139- 183.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.

- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. *Fais Ahmad, dkk. 2013:526. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint". Dalam Middle-East Journal of Scientific Research, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia:IDOSI Publications.*
- Khairul Anwar. 2021. Analisis Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Kusuma, W., & Warmika, K. (2022). Defenisi turnover intention . *EJurnal Manajemen Unud*, 5(1), 678–705.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.ANDI
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu.2007. *kompensasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Madison & Yusmita Hawari (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2000). *Jenis-jenis turnover intention*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Mbah Samuel Emeka dan Ikemefuna C.O. 2012. Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. In Lagos State. *Jurnal of Humanities and Social Scaince*. 2 (14).
- Mobley,W. H. 2016. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. *Journal of Applied Psychology*.
- Mobley, W.H., Hollingsworth, A.T. & Horner,S.A. (1986). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63. No. 4. Pp. 408-414. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>

- Morgan, R.M. and Hunt, S.D. 2004. The Commit-ment-Trust Theory of Relationship Ma-keting. *Journal of Marketing*, 58 (3), 20. August 1. 2005 <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nursiti, D., & Aditya, P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, Vol. 3 No. 2, Hal. 37–52.
- Nurhasanah Lubis & Osnardi (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Putriani, N dan I Made Sukartha. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , vol. 6, no. 3:390- 401.
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan Bebab Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan*
- Ratnaningtyas. 2020. Analisis pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention. *Edu Masda Jurnal*, 4(1), 21–31. Agustus 29,2020.
- Ridlo, 2012. *TURNOVER KARYAWAN “KAJIAN LITERATUR”*. Public Health Movemet Indonesia. Surabaya.
- Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27

- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Susiani, Vera. 2014. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen pada Turnover intention. *E-jurnal Universitas Udayana*
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1*, 72-79.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Tarwaka, Bakri, Solichul HA., dan Sudiajeng, Llilik. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan dan Produktivitas*. Cetakan Pertama. UNIBA PRESS. Surakarta.
- Triyono, A. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA
- Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Utomo, T.W.W. 2008. *Analisis Beban Kerja dalam Rangka Analisis Kebutuhan*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

- Wibowo. (2016). *Definisi kompensasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winarsunu, Tulus, *Analisis Beban Kerja terhadap Turnover Intention*, Malang: UMM Press, 2007.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yucel. I. (2012):2. *Examining The Relationship Among Job Satisfaction, Organization Commitment, and Turnover intention: An Empirical Study. International Journal Of Business and Management, 7(2), 44-58. Retrieved From Scientific Research An Academic Publisher.*
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23.
- Zeffane, R.M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*. 15. pp.22- 37. <http://dx.doi.org/10.1108/01437729410074182>