

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan distributif terbukti berpengaruh terhadap *promotion instrumentality* pada karyawan yang bekerja di perusahaan asuransi. Untuk itu, hipotesis penelitian pertama yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap *promotion instrumentality* adalah diterima.
2. *Promotion instrumentality* terbukti berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada karyawan yang bekerja di perusahaan asuransi. Untuk itu, hipotesis penelitian kedua yang menyatakan bahwa *promotion instrumentality* berpengaruh terhadap *turnover intentions* adalah diterima.

5.2. Saran

1. Nilai terendah dari keadilan distributif adalah pernyataan bahwa imbalan yang diterima karyawan mencerminkan upaya yang telah di berikan pada pekerjaan. Untuk itu, saran yang diajukan bahwa manajemen perusahaan asuransi selayaknya meningkatkan kesigapan membantu karyawan untuk meningkatkan target penjualan, misalnya dengan memberikan *database* calon klien yang bisa diprospek maupun bantuan bentuk lainnya. Hal ini akan meningkatkan persepsi mengenai kesesuaian antara imbalan yang diterima responden mencerminkan upaya yang telah di berikan pada pekerjaan.

2. Nilai terendah dari *promotion instrumentality* adalah pernyataan bahwa jika responden meningkatkan kinerja maka akan meningkatkan kesempatan untuk dipromosikan. Untuk itu, saran yang diajukan kepada manajemen perusahaan asuransi bahwa karyawan perlu diberikan pengertian-pengertian syarat-syarat promosi jabatan sehingga karyawan tidak memiliki harapan yang terlalu besar untuk promosi jabatan ketika kinerjanya meningkat karena terdapat persyaratan-persyaratan dalam promosi jabatan.
3. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa hanya mengukur pengaruh dua variabel yaitu Keadilan Distributif dan *Promotion Instrumentality* terhadap *Turnover Intentions*, serta menggunakan objek penelitian 100 karyawan Perusahaan Asuransi di Surabaya. Pada penelitian-penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah beberapa variabel seperti stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi serta menambah jumlah sampel yang diperlukan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Asih Ratnaning, Isma Savitri dan Iqbal Muhtarom, 2013, Ini Alasan Mereka Berpindah-pindah kerja, diakses 1 Oktober 2016, <https://m.tempo.co/read/news/2013/06/30/215492252/ini-mereka-berpindah-pindah-kerja>
- Biswakarma, G., 2016, Organizational Career Growth and Employees' Turnover Intentions: An empirical evidence from Nepalese Private Commercial Banks. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management* Vol. 3, No. 2, pp. 10-26
- Field, A., 2009, *Discovering Statistics Using SPSS*. Third Edition. Los Angeles: SAGE
- Gelens J, N Driesb, J Hofmans, dan R Pepermans. 2013. "The role of perceived organizational justice in shaping the outcomes of talent management: A research agenda". *Human Resource Management Review* 23 (2013) Pp. 341–353
- Gibson, K.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, & R. Konopaske, 2012, *Organizations: Behavior, structure, processes*. Fourteenth Edition. New York: Mc. GrawHill
- Jati. 2016. *Hubungan antara Trustworthiness Dengan Intensi Turnover Pada Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surabaya*. Surabaya: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. Vol. 5 No. 1
- Johan MRBM, MSBA Talib, TM Joseph, TL Mooketsag. 2013. "Procedural and Distributive Justice on Turnover Intention: An Exploratory Analysis". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 4 No. 9. Pp. 182-191
- Kuncoro M, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Twelfth Edition. USA: The McGraw-Hill Companies, Inc

- McShane, S.L. & MAV. Glonow. (2010). *Organizational behavior : Emerging knowledge and practice for the real world*. 5th ed. Boston: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Mustapha, M, dan N. Daud, 2013, Perceived Performance appraisal Effectiveness and Turnover Intention of Knowledge Workers: A Conceptual Model. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 5. No. 7, pp. 11 - 38
- Prahadi, YY, 2015, Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya. <http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunyasurvei>
- Santosa PB dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Saunders, M., P. Lewis, dan A. Thornhill, 2009, *Research methods for business students*, 5th edition. England: Prentice Hall
- Sow, MT., P. Anthony, dan M. Berete, 2015, *Relationship between Continuance Commitment and Turnover Intention among Healthcare Internal Auditors in the US*. *Journal of Academic Research International* Vol. 6 No. 6, pp. 1 – 15
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Susilo, Tri, 2012, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stress Kerja pada PT Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Jurnal Tekmapro*, Vol. 2, No. 2.
- Widarjono A, 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Winda, E., 2014, Never Ending Cycles: 61,76% Hanya Bertahan Setahun di Pekerjaan Pertama. <http://careernews.id/issues/view/2880-Never-Ending-Cycles-6176-Hanya-Bertahan-Setahun-di-Pekerjaan-Pertama>