

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *compensation* dan *job stress* melalui *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan bank swasta di Surabaya. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan temuan serta pembahasan yang diuraikan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Compensation* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan bank swasta di Surabaya. Ketika perusahaan bersedia menambah nilai dari *compensation* yang diberikan pada karyawan, maka *job satisfaction* juga akan semakin meningkat. Hipotesis 1 dimana *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* diterima
2. *Job stress* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan bank swasta di Surabaya. Ketika karyawan yang bekerja memiliki tingkat stress yang tinggi, maka berdampak pada *job satisfaction* dari karyawan itu sendiri. Hipotesis 2 dimana *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* diterima
3. *Job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan bank swasta di Surabaya. Karyawan yang memiliki tingkat *job satisfaction* yang tinggi, maka keinginan untuk melakukan *resign* atau *turnover intention* menjadi rendah. Hipotesis 3 dimana *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* diterima
4. *Compensation* melalui *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bank swasta di Surabaya. Ketika perusahaan memberikan nilai *compensation* yang tinggi pada karyawan, maka *job satisfaction* meningkat dan akhirnya menurunkan nilai dari *turnover intention*. Hipotesis 4 dimana *compensation*

berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* diterima

5. *Job stress* melalui *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bank swasta di Surabaya. Ketika karyawan memiliki tingkatan *job stress* yang tinggi pada pekerjaannya, membuat nilai *job satisfaction* menurun dan berdampak pada peningkatan *turnover intention*. Hipotesis 5 dimana *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* diterima

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### 5.2.1. Saran Teoritis

Bagi para peneliti berikutnya yang akan menggunakan penelitian yang sama, untuk dapat mempertimbangkan penggunaan variabel-variabel lainnyayang berhubungan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Variabel yang berkaitan dengan *compensation* dan *job stress* melalui *job satisfaction* terhadap *turnover intention* diharapkan dapat lebih mengembangkan pengaruh indikator indikator yang digunakan pada variabel yang berbeda dan pada bidang kerja yang berbeda pula. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh ketepatan hasil jika variabel yang digunakan diterapkan pada bidang kerja yang berbeda.

Bidang perbankan sendiri dikenal memiliki pengaruh *compensation* yang cukup menonjol jika dibanding bidang usaha yang lain. Penerapan pemberian *compensation* pada bidang yang lain, yang mungkin lebih rendah dibanding perbankan, mungkin akan berdampak berbeda dengan hasil yang ada.

### 5.2.2. Saran Praktis

Dalam penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran praktis sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut bahwa fenomena *turnover intention* yang tinggi pada bidang usaha perbankan dimungkinkan disebabkan oleh variabel-variabel yang dijelaskan pada penelitian ini. Perusahaan perlu fokus dalam melakukan pembenahan pada

manajemen di dalamnya, terutama pada *job stress* dari para karyawan. Perusahaan perlu memberikan sistem kerja yang baik dan mudah dilakukan agar para karyawan bisa bekerja dengan baik dan lancar

2. Penerapan variabel *compensation*, *job stress* terhadap *job satisfaction* juga cocok untuk diterapkan pada bidang usaha selain perbankan. Penerapan *compensation* pada perbankan terbukti memiliki dampak positif pada karyawan, sehingga diharapkan dapat memperbaiki kinerja dari karyawan di bidang usaha selain perbankan juga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84, 706-710.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2002). *Managing Human Resources 12th Edition*. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Bryant, P., & Allen, D. (2013). Compensation, Benefits and Employee Turnover: HR Strategies for Retaining Top Talent. *Compensation & Benefits Review* 45, 171-175.
- Carell, M., Jennings, D., & Heavrin, C. (1997). *Fundamentals of Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A Moderated Mediation Model of Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention for Airport Security Screeners. *Safety Science* 98, 89-97.
- Dessler, G. (2005). *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc.
- Franedy, R. (2019, Maret 04). *CNBC Indonesia*. Retrieved from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190304072306-17-58632/ada-115-jumlah-bank-di-ri-terlalu-banyak>
- Ghayas, M. M., & Siddiqui, S. J. (2012). Impact of Job Satisfaction on Turnover Intentions in the Pharmaceutical Industry of Karachi. *South Asian Journal of Management Sciences Vol. 6, No. 2*, 47-54.
- Ghozali, I., & Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffen, R. (2015). *Organizational Culture and Personality Type: Relationship With Person-Organization Fit and Turnover Intention*. Iowa: Iowa State University.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helen, D. (2014, Mei 15). *Bisnis.com*. Retrieved from Finansial Bisnis.com: <https://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan>

- Kinerja Bank*. (2019). Retrieved from Peringkat Bank:  
[https://www.kinerjabank.com/bank\\_rankings?utf8=%E2%9C%93&data\\_type=3total\\_modal&periode%5Bquartal%5D=4&periode%5Byear%5D=2018&commit=Filter](https://www.kinerjabank.com/bank_rankings?utf8=%E2%9C%93&data_type=3total_modal&periode%5Bquartal%5D=4&periode%5Byear%5D=2018&commit=Filter)
- Kurniadi, F. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di APOTEK Berkah*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Laucereno, S. F. (2018, Maret 07). *Jumlah Pegawai Bank Terus Berkurang*. Retrieved from Detik Finance: <https://finance.detik.com/moneter/d-3902718/jumlah-pegawai-bank-terus-berkurang>
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management ISSN 1819-1932*, 80-90.
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martin, M., & Kaufman, E. (2013). Do Job Satisfaction And Commitment To The Organization Matter When It Comes To Retaining Employees. *Extension Journal, Inc. ISSN 1077-5315*.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2013). *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta: Salemba Empat. Malayu S.P. Hasibuan.
- Mobley, W. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan oleh Institut PPM*. Jakarta: PT. Gramedia.
- (2011). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya / William H. Mobley ; Penerjemah: Nurul Iman*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R., Noe, R., & Premeaux, S. (1999). *Human Resource Management Seventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Musriha. (2013). Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job. *Developing Country Studies ISSN 2224-607X (Paper) ISSN 2225-0565 (Online) Vol 3, No 2, 2013, 32-40*.
- Noe, R. (2006). *Human Resource Management*. Irwin: McGraw-Hill.
- Parashakti, R., Nashar, M., & Usliawati, D. (2017). The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta. *Advances in Intelligent Systems Research, volume 131, 117-127*.

- Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*. Jakarta: Lembaran Negara RI.
- (2012). *Peraturan Bank Indonesia Nomor 14/26/PBI/2012*. Jakarta: Lembaran Negara RI.
- Pemerintah Republik Indonesia. (1998). *Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan*. Jakarta: Lembaran Negara RI Tahun 1998.
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya Malang*.
- Robbins, S., Millett, B., Cacioppe, R., & Marsh, T. (2001). *Organizational Behaviour. Leading and Managing in Australia and New Zealand 3rd Edition*. Aquatic Drive: Pearson Education Australia Pty Limited.
- Roodt, G. (2004). *Turnover Intentions. Unpublished Documents*. University of Johannesburg.
- Seewandi, D., & Perera, D. (2016). The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka. *Conference: 3rd International HRM Conference, At University of Sri Jayewardenepura, 223-229*.
- Silaban, N., & Syah, T. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employee's Turnover Intention. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Vol 20, 01-06*.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sriyono, & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen, 129-146*.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sulastrri, L. (2010). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Vasan, M. (2018). Impact of Job Stress on Job Satisfaction among the Pharmaceutical Sales Representatives. *Research Journal of Pharmacy and Technology, 3759-3764*.
- Wahyuni, A., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil/ Volume 8, No 2, 89-95*.

- Wexley, K., & Yukl, G. (1977). *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development of Construction Workers Job Stress Scale to Study and the Relationship between Job Stress and Safety Behavior: An Empirical Study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1-12.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *SPSS COMPLETE: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Zaza, I., Armstrong, D., & Riemenschneider, C. (2016). The Impact of Less Traditional Employee Benefits on the Turnover Intention of State Information Systems Employees. *Twenty-second Americas Conference on Information Systems*, 10.