

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan uraian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, kepuasan akan gaji dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan *Bancassurance* PT Axa Mandiri di Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Bancassurance* PT Axa Mandiri Surabaya.
2. Kepuasan akan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Bancassurance* PT Axa Mandiri Surabaya.
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Bancassurance* PT Axa Mandiri Surabaya.

Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan hipotesis kepuasan kerja dan hipotesis kepuasan akan gaji diterima, sedangkan hipotesis komitmen organisasional ditolak.

#### **5.2 Saran**

Melihat dari data analisis yang telah dilakukan terlihat ada beberapa masalah yang dialami karyawan sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja, kepuasan akan gaji dan komitmen organisasional. Ada beberapa saran yang diberikan untuk PT AXA Mandiri dalam mengatasi masalah tersebut serta saran bagi peneliti selanjutnya :

##### **1. Saran bagi PT Axa Mandiri di Surabaya**

- a. Dari hasil analisis kepuasan kerja, menunjukkan bahwa karyawan PT Axa Mandiri Surabaya kurang memiliki kepuasan kerja secara

keseluruhan. Mereka kurang puas dengan pekerjaannya karena mereka tidak mampu mencapai target produksi setiap bulannya. Dimana setiap cabang memiliki target yang berbeda. Ada cabang yang sepi tetapi target penjualan tinggi. Diharapkan pihak manajemen dapat menyesuaikan target penjualan dengan kondisi cabang PT Bank Mandiri. Dengan begitu karyawan tidak merasa terbebani dengan target yang akan diperoleh.

- b. Dari hasil analisis gaji yang diterima oleh karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan dan tidak sesuai dengan beban pekerjaan. Hal ini dikarenakan gaji yang diperoleh karyawan PT Axa Mandiri tidak stabil setiap bulannya. Perusahaan harus memperhatikan hal ini dengan cara menaikkan bonus apabila karyawan dapat memenuhi target dan tidak memotong gaji pokok apabila karyawan tidak mencapai target dalam waktu 2 bulan. Selain itu apabila karyawan lembur karena pekerjaan yang harus diselesaikan saat itu juga, maka pihak manajemen dapat memberikan uang lembur sebagai motivasi dalam bekerja.
- c. Dari hasil analisis, komitmen organisasional menunjukkan bahwa karyawan cenderung hanya bertahan menjadi anggota di perusahaan karena merupakan suatu keharusan atau kewajiban. Perusahaan dapat melakukan pendekatan dengan komunikasi dua arah, menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan, serta dapat meyakinkan individu memiliki kesempatan yang sama dalam menyalurkan kemampuannya.

## **2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah objek penelitian. Objek penelitian yang digunakan sebanyak 73 karyawan *bancassurance* di PT AXA Mandiri Surabaya. Pada penelitian-penelitian

selanjutnya, diharapkan untuk menambah jumlah objek. Selain itu menurut data dari tabel koefisien determinasi sebanyak 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan peneliti dapat menambah variabel untuk mengetahui hal-hal lain yang mempengaruhi *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, F dan Muljono, A, 2011, Analisis Brand Loyalty Terhadap Merek Deterjen Rinso, Attack Dan Daia, *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, Vol. 1, No. 1, September: 47-74.
- Andini, R, 2006, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. (Thesis No.C4A004183/MM/2006). *Unpublished Thesis* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Badan Pusat Statistik, 2017, Berita Resmi Statistik : Tingkat Pengangguran Terbuka 2016, [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id). (diakses 7 September 2016)
- Davis, K dan Newstrom, J, 1985, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Tujuh, Jakarta : Erlangga.
- Halimah, T, Fathoni, A, dan Minarsih, M, 2016, Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Gelael Supermarket, *Journal of Management*, Vol. 2 No. 2, Maret.
- Handoko, T, 1996, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Irbayuni, S, 2012, Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya, *Jurnal NeO-Blis*, Vol. 6 No. 1, Juni.
- Kumar, R, Ramendran C, dan Yacob, P, 2012, A Study on Turnover Intention In Fast Food Industry : Employees Fit To The Organizational Culture and The Important of Their Commitment, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 2 No. 5, May : 9-42.
- Kuncoro, Mudrajad., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga

- Mangkunegara, A, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R dan Jackson, J, 2006, *Human Resources Management*, Edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Pranata, C dan Sutanto, E, 2013, Pengaruh Kepuasan Akan Gaji, Target Penjualan Terhadap Voluntary Turnover Karyawan King Koil Surabaya Dengan Usia Sebagai Variabel Moderator, *AGORA*, Vol. 1, No. 3.
- Putra, D dan Surya, I, 2016, Pengaruh Kepuasan Akan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7 : 4281-4308
- Robbins, S dan Judge, T, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S dan Judge, T, 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat.
- Saeed, I, Waseem, M, Sikader, S dan Rizwan, M, 2014, The relationship of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment, *International Journal of Learning and Development*, Vol. 4, No. 2 : 242-256.
- Santoso, P dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sarwono, Jonathan, 2013, *Statistik Multivariat untuk Riset Skripsi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sianipar, A dan Haryanti K, 2014, Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X, *Jurnal Psikodimensia*, Vol. 13 No.1, Januari – Juni : 98 – 114.

Sudita, I, 2015, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman, *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 6 No 1, Juni : 89 – 99.

Supriyanto, 2009, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta : Indeks.

Sutanto, E dan Gunawan, C, 2013, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April : 76-88

Widarjono, A, 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.