

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang telah dianalisa dan hasil yang telah diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention* di PT Asuransi Asei Indonesia ($\beta_1 = -0.260$; $t\text{-hitung} = -3.196$; $\text{Sig} = 0.002$) yang artinya setiap adanya peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0.260 satuan.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention* sebesar -0.909 (β_2) yang dibuktikan dengan nilai $t\text{-hitung} -8.394$ ($\text{sig } 0.000$) < 0.05 , yang artinya setiap adanya peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka *turnover intention* mengalami penurunan sebesar 0.909 satuan.
3. Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai $F\text{-hitung } 120.811$ ($\text{sig } 0.000$), nilai $R\text{ square adjusted } 0.729 \%$ yang artinya 72.9 % kompensasi dan kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* pada PT Asuransi Asei Indonesia dan sisanya 27.1 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat penulis sampaikan kepada manajemen PT Asuransi Asei Indonesia yang dapat dijadikan acuan untuk perbaikan dalam upaya untuk menurunkan tingkat *turnover intention* sebagai berikut:

- a) Hasil dari penelitian pada variabel kompensasi skor jawaban responden paling rendah sebesar 126 pada indikator **Gaji**. (pernyataan no.3) dengan pernyataan “Saya menerima kenaikan gaji setiap tahunnya sesuai dengan peraturan yang ada.” Hal ini berarti perusahaan sudah memberikan kenaikan gaji setiap tahunnya, namun bagi karyawan tetap penambahan persentase gaji setiap tahunnya tidak sebesar yang terjadi pada kenaikan upah meskipun secara nominal gaji karyawan tetap di atas upah karyawan kontrak, sehingga disarankan kepada manajemen PT Asuransi Asei Indonesia dalam memberikan gaji kepada karyawan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan memperhatikan aspek tunjangan jabatan, masa kerja, mengadakan insentif dan bonus tahunan serta memberikan apresiasi kepada karyawannya atas pekerjaan yang telah dikerjakan, sehingga karyawan merasa dihargai dan loyalitas yang dimiliki karyawan meningkat sehingga menekan keinginan karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.
- b) Berdasarkan hasil dari penelitian pada variabel kepuasan kerja, Total jawaban responden paling rendah pada indikator **Turnover Kecil** dengan pernyataan “Saya merasa Gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan lebih baik dibanding dengan perusahaan lain yang sejenis sehingga membuat saya bertahan di perusahaan.”. (pernyataan no 8). Hal ini berarti bahwa karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut karena gaji dan fasilitas yang kurang memadai, sehingga selain melakukan perbaikan pada aspek kompensasi seperti gaji, perusahaan juga perlu melakukan penambahan fasilitas sesuai yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang kepuasan karyawan, ketika karyawan merasa puas keinginan untuk berpindah dari perusahaan cenderung menurun sehingga masalah turnover di perusahaan di PT Asuransi Asei Indonesia dapat teratasi.
- c) Berdasarkan hasil dari penelitian pada variabel *turnover intention* Total jawaban responden paling rendah pada indikator **Memikirkan keluar**

(Thinking of Quit) (pernyataan no.8) dengan pernyataan Saya berpikir tidak akan keluar dari perusahaan ini jika suasana kerja nyaman dan kondusif., yang artinya karyawan tetap akan memilih keluar dan mencari pekerjaan lain meskipun suasana kerja nyaman dan kondusif, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam rangka mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*.

- d) Pengaruh kepuasan kerja (β_2 ; 0.909) lebih besar dibandingkan dengan kompensasi (β_1 ; 0.260) terhadap *turnover intention*. Disarankan kepada perusahaan apabila ingin menurunkan *turnover intention* dilakukan lebih utama pada peningkatan kepuasan kerja karena peningkatan 1 satuan kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,909.

2) Pihak Lain atau Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:

- a) Menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap reseponden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam daripada angket yang jawabannya telah tersedia.
- b) Adjustmnet R Square pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 72.9 % dan sisanya 27.1 % dipengaruhi variabel lain, sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di luar variabel kompensasi dan kepuasan kerja, seperti stres kerja, ketidakamanan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* secara keseluruhan.