

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta adalah :
 - a. Kepuasan kerja pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta tergolong rendah. Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat dari jumlah persentase jawaban responden yang paling besar terdapat pada dimensi pengawasan. Hal tersebut diakibatkan karena responden merasa pengawasan yang dilakukan oleh atasan bersifat subjektif dan tidak transparan. Masih banyak karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun sulit untuk meminta bantuan karena merasa tidak enak / segan untuk menanyakannya kepada atasan. Sehingga tidak sedikit responden yang merasa kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa kehilangan sosok atasan yang mampu memberikan dukungan teknis maupun moral.

- b. Komitmen organisasi pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta juga tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, jumlah persentase jawaban responden yang paling besar terdapat pada dimensi komitmen keberlanjutan. Hal tersebut disebabkan karena responden merasa dengan penghasilan yang didapat pada perusahaan tempat ia bekerja saat ini, masih belum bisa memenuhi kebutuhannya sehingga tidak timbul rasa komitmen dari diri responden terhadap perusahaan.
 - c. *Turnover intention* pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta tergolong tinggi. Dalam penelitian ini, jumlah persentase jawaban responden yang paling besar terdapat pada dimensi peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan melakukan protes kepada atasan dikarenakan tidak setuju dengan sistem penggajian yang lebih rendah dari UMR (Upah Minimum Regional) maupun standar-standar perusahaan asuransi sejenis dan tidak setuju apabila diharuskan untuk lembur namun tidak ada upah tambahan sebagai penggantinya.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. Besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta adalah sebesar 36.6%.
 3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance

Jakarta. Besarnya kontribusi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta adalah sebesar 20.4%.

4. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta.
5. Besarnya kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* PT Lippo General Insurance Jakarta adalah sebesar 42.5%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, diketahui terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan *turnover intention* karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, agar *turnover intention* karyawan dapat terus ditekan atau berkurang.

Namun tidak hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena masih banyak

faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mempengaruhi variabel terikat *turnover intention* antara lain: beban kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel *turnover intention* untuk lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT Lippo General Insurance Jakarta

- a. Jika dilihat dari hasil penelitian, didapat bahwa salah satu penyebab kepuasan kerja karyawan rendah yaitu berasal dari sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu meminimalisir subjektivitas pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dengan cara melakukan sosialisasi kepada para atasan untuk dapat memperhatikan bawahannya secara adil dan merata. Selain itu peneliti menyarankan diadakannya kegiatan kekeluargaan semacam *gathering* guna menangani kejenuhan yang dirasakan ketika bekerja sekaligus mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan.
- b. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan upah lembur yang sesuai dengan peraturan pemerintah seperti yang diatur dalam Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan ketentuan 8 jam kerja dalam 1 hari untuk 5 hari kerja atau 40 jam kerja dalam 1 minggu. Apabila perusahaan tetap menetapkan jam kerja diluar peraturan pemerintah, maka sudah seharusnya perusahaan memberikan uang tambahan atau upah lembur kepada karyawan. Selain itu perusahaan perlu untuk meminimalisir tuntutan *deadline* pekerjaan, sehingga karyawan tidak perlu bekerja diluar jam kerja dan dapat memiliki waktu untuk kepentingan keluarga maupun kepentingan pribadi lainnya.

- c. Komitmen organisasi dapat timbul jika adanya kepercayaan yang kuat oleh karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan memiliki kemauan untuk memberikan kontribusi yang terbaik dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan perlu untuk diberikan sosialisasi serta pendekatan secara psikologis mengenai nilai-nilai perusahaan agar timbul rasa memiliki terhadap perusahaan.