

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada divisi Jamsostek, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan gaji dan komitmen organisasi di PT JAMSOSTEK rendah karena adanya peningkatan *turnover* karyawan setiap tahunnya. Sebagian karyawan menyatakan gaji yang diterima dari perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan menyatakan gaji tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, ini memberikan indikasi bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas gaji dan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan ini.
2. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* di setiap divisi pada PT JAMSOSTEK pusat.
3. Secara empiris memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* di setiap divisi pada PT JAMSOSTEK pusat.
4. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap intensi *turnover* disetiap divisi pada PT JAMSOSTEK pusat.

5.2 Saran

1. Saran untuk Penelitian Lanjutan

- a. Dengan menggunakan model ini penelitian dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan menyesuaikan item pernyataan pada kuisioner sesuai dengan objek penelitian tersebut
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* memiliki nilai sebesar 50,8%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi intensi *turnover* yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2. Saran yang ditujukan untuk PT Jamsostek

- a. Memperhatikan dan melakukan penyesuaian gaji pokok karyawan dan pelaksanaan pemberian slip gaji dilakukan dengan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kepuasan gaji karyawan.
- b. Memperhatikan tunjangan yang ada terutama tunjangan kesehatan, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan gaji karyawan.
- c. Karyawan bisa diinterview untuk menentukan persepsi atas kemampuan manajemen dalam menyelesaikan issue. Selain itu dapat dilakukan perubahan dalam variabel organisasi, seperti misalnya skala gaji, diterimanya masukan-masukan karyawan

dalam membuat perkembangan kebijakan dan lingkungan yang kondusif sehingga meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan intensi *turnover*.

- d. Diketahui bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan maka sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kepuasan gaji karyawannya dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover* karyawan yang tidak dikehendaki.