

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel kompensasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *intention to leave* dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil uji instrument penilaian model pengukuran (*Outer Model*) dengan penilaian *convergent validity* memiliki *loading factor* terhadap konstruknya yang signifikan secara statistik, penilaian *discriminant validity* memenuhi kriteria, penilai *composite reliability* seluruh item yang menjelaskan konstruk pada penelitian ini mempunyai reliabilitas yang cukup tinggi.
- b. Hasil penilaian model struktural (*Inner Model*) dapat dilihat dari nilai R Square setiap variabel endogen/ dengan R Square *intention to leave* maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel kompensasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *intention to leave* sebesar 78,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *intention to leave*. Suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya diperlukan karyawan yang produktif, tetapi untuk mendorong karyawan yang produktif perusahaan diharuskan memberikan kompensasi sebagai ganti kontribusinya. *intention to Leave* akan menurun jika kompensasi yang diterima karyawan ditingkatkan.
- d. Variabel Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *intention to Leave*. Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya, mempengaruhi pekerjaannya. Komitmen organisasional yang rendah akan meningkatkan tingkat *intention to leave* yang tinggi.

- e. Variabel Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap *intention to leave*. Pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap *Intention to Leave* melalui kepuasan kerja dan apabila pemberian kompensasi tinggi kemudian karyawan akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat *Intention to Leave* akan rendah.
- f. Variabel Komitmen organisasional mempunyai pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap *intention to leave*. pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasional terhadap *Intention to Leave* melalui kepuasan kerja dan apabila pemberian komitmen organisasional tinggi kemudian karyawan akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka *Intention to Leave* akan rendah.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah:

- a. Untuk variabel Kompensasi indikator yang memiliki pengaruh paling kuat adalah indikator pekerjaan. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh PT Asuransi Allianz Life Indonesia di Jakarta adalah dengan membuat pimpinan atau kepala divisi perlu mengevaluasi dan melakukan pemantauan secara berkesinambungan terhadap pekerjaan yang dilakukan di setiap divisi agar dapat mempertahankan profesionalisme karyawan, selain itu pemberian hadiah atau penghargaan khusus untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dengan tujuan mempertahankan karyawan dan indikator lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lemah, PT Asuransi Allianz Life Indonesia di Jakarta perlu lebih memperhatikan fasilitas kantor dengan pengecekan setidaknya sebulan sekali yang setiap harinya menjadi penunjang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan menyediakan fasilitas kantin yang memang bernilai gizi baik sebagai fasilitas yang diterima karyawan agar mendapat asupan yang baik sehingga para karyawan akan lebih semangat dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Untuk variabel Komitmen Organisasional indikator yang memiliki pengaruh paling kuat dan indikator yang memiliki pengaruh paling lemah adalah indikator komitmen kontinuitas. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh PT Asuransi Allianz Life Indonesia di Jakarta adalah dengan memberikan pekerjaan yang disesuaikan dengan status karyawan, di sisi lain perusahaan juga seharusnya membuat regulasi untuk pengaduan karyawan dimana karyawan diberi wadah untuk menyalurkan pendapat dan hambatan dalam kerja sehingga karyawan akan merasa lebih diperhatikan dan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan yang kuat terhadap perusahaan.
- c. Untuk variabel Kepuasan Kerja indikator yang memiliki pengaruh paling kuat adalah indikator kesempatan berkembang. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh PT Asuransi Allianz Life Indonesia di Jakarta adalah dari Allianz Indonesia Corporate Univeristy yang merupakan pusat pendidikan dan pelatihan dalam rangka mengembangkan pengetahuan dengan mempertahankan kualitas, seperti memberikan materi yang dapat menunjang skill dari karyawan dan evaluasi di setiap pelatihan yang telah dilaksanakan dan indikator prestise merupakan memiliki pengaruh yang lemah sehingga PT Asuransi Allianz Life Indonesia di Jakarta kebijakan yang tepat memberikan peluang kepada karyawan berprestasi setiap bulannya agar dapat berkesempatan dipercaya mengambil keputusan oleh atasan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja karena setiap karyawan mempunyai peluang tersebut.
- d. Untuk variabel *Intention To Leave* indikator yang memiliki pengaruh paling kuat adalah indikator faktor ekonomi. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh PT Asuransi Allianz Life Indonesia di Jakarta adalah dengan tetap mempertahankan gaji sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan dipertimbangkan dengan usia, pendidikan terakhir, pengalaman bekerja saat merekrut karyawan baru dan indikator dengan pengaruh yang lemah adalah indikator usia, kebijakan untuk mengurangi potensi *intention to leave* karyawan yaitu kepastian karir bagi karyawan dengan memberikan

kesempatan karyawan untuk menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaan dari status kontrak dengan mempertimbangkan masa kerja dan usia karyawan, karena di tingkat usia yang muda sangat mudah untuk karyawan mencari pekerjaan baru sehingga harus sangat diperhatikan oleh manajemen PT Asuransi Allianz Life Indonesia di Jakarta selain itu memberikan *pinalty* dengan nominal yang cukup besar kepada karyawan yang telah lulus melewati tahapan dan hendak ingin melakukan keluar dari perusahaan.

V.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, untuk mengurangi *intention to leave* pada PT Asuransi Allianz Life Indonesia di Jakarta, maka disarankan sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan asuransi yang berbeda dan penyebaran responden lebih beragam di luar Jakarta.
- b. Penelitian ini hanya membahas Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan *intention to leave*, oleh karena itu untuk penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan model dan hipotesis yang sudah ada dengan menambahkan variabel lain untuk memperluas kajian ilmu.
- c. Perusahaan asuransi harus menetapkan kriteria calon karyawan mulai pada seleksi awal. Dengan menggunakan metode tes yang lebih relevan agar dapat mengetahui tingkat ketahanan mental calon karyawan dan kesiapan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dituntut cepat, serta memberikan kemudahan dan pemberian cuti bagi karyawan yang berprestasi.