Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Perpustakaan Univeristas Multimedia Nusantara

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) pada aplikasi IBM AMOS versi 23 yang dilakukan peneliti terhadap "Analisis Pengaruh Training Satisfaction terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Engagement* sebagai Mediator Telaah pada Karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data analisis profil responden yang telah diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah:

a. Berjenis kelamin wanita sebanyak 71 orang atau sebesar 53,4%

b. Berusia 30-39 tahun atau sebesar 46,6%

c. Telah bekerja selama 3-4 tahun di perusahaan sebanyak 59 responden atau sekitar 44,4%

d. Bekerja sebagai pegawai tetap sebanyak 133 responden atau dengan presentase 100%.

e. Memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 126 responden atau sekitar 94,7%.

f. Memiliki jabatan sebagai staff atau officer sebanyak 110 orang atau sekitar 82,7%.

g. Bekerja di divisi *Finance/Accounting* sebesar 20,3% atau sebanyak 27 orang.

2. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna pada variabel *Training Satisfaction* menunjukkan bahwa indikator TS1 yaitu "*On-the-job training* yang saya terima dapat diterapkan dalam pekerjaan saya" memiliki nilai validitas tertinggi, yaitu sebesar 0,841, yang mengindikasikan bahwa *on-the-job training* penting bagi

karyawan di perusahaan. Pada variabel *Work Engagement* menunjukkan bahwa indikator WE7 yaitu "Saya tidak mudah terganggu ketika saya bekerja" memiliki nilai validitas tertinggi yaitu sebesar 0,817 yang artinya tingkat fokus karyawan saat bekerja merupakan hal yang sangat penting. Pada variabel *Turnover Intention* menunjukkan bahwa indikator TI5 yaitu "Saya akan keluar dari perusahaan ini jika keadaan perusahaan semakin buruk" memiliki nilai validitas tertinggi yaitu sebesar 0,874 yang artinya perusahaan harus tetap berusaha agar karyawannya tidak mudah keluar jika keadaan memburuk.

3. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna, variabel *Training Satisfaction* memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yakni sebesar 0,534 dan memiliki CR lebih dari 0,7 yaitu sebesar 0,872 yang artinya variabel *Training Satisfaction* dinyatakan reliabel. Variabel *Work Engagement* memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yaitu sebesar 0,612 dan CR lebih dari 0,7, yakni sebesar 0,904 yang artinya variabel *Work Engagement* dinyatakan reliabel. Sedangkan pada variabel *Turnover Intention* memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yakni sebesar 0,612 dan CR lebih dari 0,7, yakni sebesar 0,887.yang artinya pada variabel *Turnover Intention* dinyatakan reliabel.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan terhadap karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna:

H1: Terdapat pengaruh negatif dari *Training Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. H1 memiliki nilai *standard coefficient* sebesar -0,735 dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, data mendukung hipotesis.

H2: Terdapat pengaruh yang positif antara *Training Satisfaction* terhadap *Work Engagement* karyawan. H2 memiliki nilai *standard coefficient* sebesar 0,260 dan *p-value* sebesar 0,010. Artinya, data mendukung hipotesis.

H3: Terdapat pengaruh negatif dari *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*. H3 memiliki nilai *standard coefficient* sebesar -0,525 dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, data mendukung hipotesis.

H4: *Training Satisfaction* memliki pengaruh negatif dengan *Turnover Intention* ketika *Work Engagement* memediasi hubungan kedua variabel. H4 memiliki nilai *standard coefficient* sebesar -0,284 dan *p-value* sebesar 0,012. Artinya, data mendukung hipotesis.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Dengan melihat rendahnya nilai *mean* pada indikator "Saya puas dengan fasilitas *training* yang diberikan, maka penulis memberikan saran agar membuat modul *training* dengan lebih sederhana, sebab modul yang selama ini telah diberikan saat *training* berlangsung dirasa kurang efektif dalam membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja.

2. Dengan memperhatikan rendahnya nilai *mean* pada indikator "Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens", maka penulis memberikan saran agar karyawan diberikan perlakuan yang sama dalam bekerja, dan tidak memberikan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan.

3. Dengan memperhatikan tingginya nilai *mean* pada indikator "Terkadang, saya merasa ingin keluar dari pekerjaan saya", maka penulis memberikan saran agar poin pertama dan kedua tadi segera dilaksanakan supaya angka *turnover* karyawan di perusahaan dapat diminimalisir. Dengan begitu, maka karyawan akan memikirkan kembali niatnya untuk keluar dari pekerjaan mereka.

4. Hasil penelitian juga telah memberikan indikasi bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan juga terhadap kinerja karyawan, di mana pada penelitian ini *Work Engagement* berperan sebagai mediator antara dua variabel (Memon *et al.*, 2016), yakni *Training Satisfaction* serta *Turnover Intention*. Sehingga apabila perusahaan menginginkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik, tiap-tiap indikator di variabel *Training Satisfaction* dan *Turnover Intention* harus diberi perhatian secara khusus.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang terdapat dalam jurnal penelitian Memon, *et al.* (2016), yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* jika terdapat fenomena pada objek penelitian yang ingin diteliti supaya dapat mengidentifikasikan pengaruh variabel tersebut terhadap variabel *Turnover Intention*.

2. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan objek penelitian pada industri yang berbeda dari penelitian ini, misalnya pariwisata, perbankan, retail, dan sebagainya agar dapat mengetahui hubungan pada tiap variabel penelitian terhadap karyawan yang bekerja di sektor industri lainnya, sebab setiap industry pasti memliki budaya yang berbeda.

3. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperoleh jumlah sampel yang lebih banyak dan lebih bervariasi, supaya hasil penelitian dapat menjadi lebih relevan dan akurat.

4. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan metode pengukuran lain selain AMOS, antara lain PLS-SEM, Lisrel, SPSS, dan sebagainya.