

BAB 5

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian berikut ini yaitu :

1. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap adanya motivasi kerja karyawan agen asuransi pemasaran Prudential cabang Surabaya Pusat. Dapat diketahui bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agen asuransi pemasaran dalam memasarkan polis asuransi mereka, dan hal tersebut didukung oleh adanya hipotesis pertama yang dilakukan dalam penelitian ini.
2. *Gender* tidak memiliki pengaruh terhadap adanya motivasi kerja karyawan agen asuransi pemasaran Prudential cabang Surabaya Pusat. Hal ini memperlihatkan bahwa *gender* bukan sebagai penghalang dan pembeda bagi karyawan agen asuransi pemasaran Prudential dalam meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki dan mereka sama-sama memiliki peran yang adil dan sama dalam memasarkan polis asuransi yang mereka tawarkan. Oleh karena itu penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang dilakukan dalam penelitian tentang *gender* terhadap motivasi kerja.

5.2 Saran

Berikut adalah saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan :

5.2.1 Saran Akademis

Saran akademis yang dapat diberikan oleh peneliti untuk digunakan oleh peneliti selanjutnya adalah penelitian yang telah dilakukan akan berguna sebagai referensi peneliti berikutnya apabila menggunakan variabel *self efficacy*, *gender* dan motivasi kerja. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat memperluas lagi isi dan cangkupan penyebaran kuesioner serta menambah dan dapat memvariasi jumlah responden dari berbagai kalangan jenis pekerjaan, usia, pendidikan sehingga tidak hanya terpaku pada *industry insurance agent* saja, namun bisa berbagai bidang jenis pekerjaan dan profesi.

5.2.2 Saran Praktis

Berikut ini merupakan beberapa saran praktis yang peneliti berikan untuk dapat meningkatkan sebuah motivasi kerja pada suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun, salah satunya dalam bidang *insurance agent* yang dapat ditingkatkan lagi, ialah :

- Untuk variabel *self efficacy* jawaban yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah pada indikator “ Saya berhasil meyakinkan calon pembeli polis asuransi ketika pertama kali saya tawarkan polis asuransi tersebut” dan “Saya yakin dapat menemukan calon pembeli polis asuransi dalam waktu singkat”. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan harus dapat lebih bisa meyakinkan untuk para *insurance agent* nya dalam melakukan penawaran dan memberikan pelatihan seperti *public speaking* serta motivasi yang lebih lagi mengenai bidang pekerjaan mereka terutama dalam hal meyakinkan seorang pembeli/nasabah dalam menawarkan polis asuransi, dan bagaimana cara yang baik dalam menawarkan produk yang ditawarkan agar terkesan tidak memaksa ketika berhadapan dengan nasabah, dan nasabah merasa nyaman ketika harus menerima dan menolak tawaran yang diberikan.
- Untuk variabel *gender* yang memiliki nilai rata-rata seimbang namun tidak rendah yaitu indikator “Menurut saya, baik laki-laki maupun perempuan

sama-sama memiliki kompleksitas kerja yang sama dalam menawarkan polis asuransi” dan “Menurut saya, baik laki-laki maupun perempuan sama-sama mampu jika bekerja dibawah tekanan (*under pressure*) baik di luar lapangan maupun tidak”. Berkaitan dengan hal tersebut, sebaiknya perusahaan memberikan *jobs desk* yang lebih jelas terhadap setiap agentnya dan apa yang harus mereka jual dan memerikan keterangan berapa pendapatan *income* setiap agent yang didapatkan melalui penjualan polis asuransi sehingga mereka akan terpacu untuk menawarkan polis *assurance* kepada setiap nasabah yang membutuhkan, dan tidak ada pembeda karena *gender* yang dimiliki.

5.3 Keterbatasan

Peneliti memiliki berbagai keterbatasan ketika melaksanakan proses penelitian yang dijalankan, yaitu peneliti hanya memiliki waktu yang cukup singkat dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki kendala dalam mendapatkan izin perusahaan yang sangat sulit untuk mendapatkan sebuah stempel dan tanda tangan dari seorang *leader* disana, dan kesulitan untuk mendapatkan, mencari seorang *leader* yang mau memberikan izinnnya dan wewenangnya sebagai wakil perusahaan karena disana tidak hanya satu *leader* saja melainkan memiliki ratusan *up-leader* yang berwenang atas berjalannya perusahaan dan masing-masing *leader* yang memiliki tanggung jawab yang sama dalam menjalankan perusahaan dan izin yang sulit karena Prudential merupakan perusahaan yang lama berdiri dan memiliki kredibilitas tinggi sehingga peneliti sangat berhati-hati dalam menggunakan setiap instrument perusahaan seperti logo perusahaan yang tidak boleh digunakan secara sembarangan dalam penelitian, dan peneliti juga memiliki kendala dalam menemukan agen-agen yang bekerja disana dikarenakan juga kondisi *pandemic covid-19* yang sulit dilakukan dalam penyebaran kuesioner dan rata-rata para agen serta *leader* melakukan WFH, dan sangat jarang agen dan *leader* yang berada di kantor. Oleh

karena itu pengedaran kuesioner juga dilakukan melalui *online* dengan *google form* yang kemudian disebar melalui grup yang berisi para agen dan *leader*. Serta banyak juga agen yang menolak mengisi kuesioner dikarenakan keterbatasan waktu pekerjaan yang mereka miliki dan hambatan dalam memakai media sosial jika mendapatkan responden berusia ≥ 40 tahun, dan penyebaran kuesioner dibantu oleh para agen disana dan saling memberitahu antar teman untuk membantu mengisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Avivaloglou, Efthimia, and Hermans, Felienne . (2019). *Early Programming Education and Career Orientation: the Effects of Gender, Self-Efficacy, Motivation and Stereotypes*. Open Univesiteit. Didapat dari <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3287324.3287358>, 27 September 2020, pukul 13.45 WIB.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy : Toward A Unifying Theory of Behavioral Change*. *Psychology Review*, 84, pp.191-215.
- Bandura, A (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Feist, Jess and J. Feist, Gregory. (2010). *Theories of Personality 7th Editon*. McGraw-Hill. A Division of the McGraw-Hill Companies : United States of America.
- Gayatri, dkk (2020). *Pengaruh Pemberdayaan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mayora Kota Bengkulu*. *Jurnal Entreprenur dan Manajamen Sains*. Vol 1, No 1. Didapat dari <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/613>, 27 September 2020, pukul 14.15 WIB.
- Ghozali, Imam. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Iman. (2012). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*”. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Iman. (2018) . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasan (2002). *Pokok – Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Handayani, Wiwik (2008). *Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawati PT. HM Saampoerna Tbk Di Surabaya*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol 8, No.2, hal. 69-78.
- Intan, I Gusti Ayu, dkk. (2017). *Pengaruh self efficacy dan Motivasi Berprestasi*

- Terhadap Kinerja Agen Pemasaran asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 6.4 : 1547-1574. Didapat dari Unud.ac.id, 27 September 2020, pukul 13.00 WIB.*
- Kreitner, R., A. Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit. Erlangga
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mikoshi, Medelyn Sonya, dkk. (2020), *Pengaruh Gender, Locus Control, dan Equity Sensitivity Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Andalas. Ekonomis : Journal of Economis and Business, 4(2), 345-352.*
- Pulawan, I Made. (2020). *Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Shade Collection Denpasar. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi). 19(2), pp. 143-153. Didapat dari <https://doi.org/10.22225/we.19.2.1961.143-153>, 27 September 2020, pukul 14.45 WIB.*
- Putra, Akbar dan Rani, Puspita. (2016). *Pengaruh Gender, Kompleksitas Tugas, Pengalaman Auditor Dan Kompetensi Professional Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Public Di Wilayah DKI Jakarta Dan Tangerang Periode 2016). Jurnal Akuntansi Keuangan vol. 5. No 2. FE Universitas Budi Luhur. Jakarta Selatan. Didapat dari <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/akeu/article/view/407>, diakses pada 30 September 2020, pukul 03.20 WIB.*
- Sugiyono. (2014). *Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Sarwono dan Salim. (2016). *Prosedur - Prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Bandung : Gaya Media.
- Sasmita, Ardhian. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pemasaran (Studi Kasus Pada Agen Asuransi PT.AXA Financial Cabang Semarang). Administrasi Bisnis, Universitas Diponogoro Indonesia. Diponogoro Journal of Social and Political Hal 1-8. Didapat dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>, 27 September 2020, pukul 15.00 WIB.*
- S.P, Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*”, Edisi

Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

S.P, Hasibuan, Malayu. (2013) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Setiawan, Akhir Putra. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I. Jurnal Ekonomi Manajemen, Hal 275-284, Vol 2 No. 1.*

Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Utaminingsih, Alifulahtin. (2017). *Gender Dan Wanita Karir*. Edisi Pertama. Malang, Indonesia. UB Press.

Walliman. (2011). *Research Method*. New York : Routledge

Wilda, Arvin Yunita Nurul, dkk (2020), *Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *E-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*. Universitas Islam Malang. Didapat dari www.fe.unisma.ac.id , 1 Oktober 2020, pukul 01.00 WIB.

Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana.