

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan ini dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Hasil penelitian yang didapatkan pada PT. X (Persero) Tbk adalah :
  - a. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada PT.X (Persero) Tbk.
  - b. Stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.X (Persero) Tbk.
  - c. Hijrah dari Bank Konvensional berpengaruh secara besar terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. X (Persero) Tbk.
  - d. Hijrah dari Bank Konvensional adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap *turnover intention* diikuti dengan variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja.
  - e. Perbaikan yang disarankan untuk mengatasi *turnover* yang terjadi di PT. X antara lain:
    - Pemimpin menjadi lebih peka untuk dapat memahami karyawannya sehingga dapat menjadi mediator yang bijaksana;
    - Membangun komunikasi yang sehat serta membuat komitmen yang jelas dengan melibatkan semua anggota tim untuk meminimasi stres kerja dengan melaksanakan kegiatan *Employee Gathering* dan *Family Gathering* dengan tujuan menciptakan kekompakan;
    - Perusahaan melakukan analisis terhadap WLA (*Workload Analysis*) untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi kerja berdasarkan volume kerja yang diberikan.
    - Perusahaan perlu meninjau ulang atas kompensasi dan tunjangan setiap tahunnya serta memperhatikan kebutuhan karyawan uuntuk mengurangi tingkat *turnover*.

2. Penelitian ini merupakan penelitian pendahuluan yang perlu diuji kembali apakah data karyawan Bank PT. X (Persero) Tbk dapat menjadi populasi yang dianggap sudah mewakili data Sumatera Barat yang dipengaruhi oleh budaya dan lokasi sehingga dapat dijadikan sebuah konsep untuk teori yang baku.

## 5.2 Saran

Untuk penelitian mendatang khususnya yang berhubungan dengan *turnover intention* pegawai maka disarankan sebagai berikut:

1. Adapun hasil dari koefisien regresi  $R^2$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, stres kerja dan hijrah dari bank konvensional memberikan kontribusi sebesar 62,6% terhadap *turnover intention*, sehingga masih terdapat 37,4% variabel lain di luar sistem penelitian. Oleh karena itu, diharapkan penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai antara lain budaya organisasi dan lingkungan kerja.
2. Variabel stres kerja dalam penelitian hanya meneliti gejala psikologis pegawai. Diharapkan pada penelitian berikutnya agar meneliti gejala stres kerja yang lain seperti gejala fisiologis.
3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperhatikan perbedaan faktor individual seperti tingkatan usia, jenis kelamin, ataupun masa kerja untuk mendapatkan informasi yang lebih komprehensif.
4. Objek penelitian ini dengan populasi yang terbatas sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dengan populasi objek lain dan jumlah sampel yang agak banyak.