

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Bank Nagari dihadapkan dengan permasalahan tentang tingkat *turnover* yang tidak relevan pada lima tahun terakhir ini, tercatat bahwa dikantor pusat saja angkanya mencapai 24% - 37 %. Sekarang, management Bank Nagari sangat serius dalam menghadapi fenomena ini melalui mitigasi keinginan karyawan untuk keluar secara sukarela karena untuk melatih dan mengembangkan karyawan baru hingga dapat memenuhi ekpektasi perusahaan, membutuhkan waktu yang cukup lama.

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan (LMX). Serta sejauh mana Bank Nagari dinilai berupaya untuk mengembangkan diri dan karir karyawan terhadap niat mereka secara sukarela untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dan rasa terikat mereka terhadap perusahaan.
2. Dari serangkaian proses pengujian, penelitian ini menemukan bahwa LMX dan pengembangan karir berpengaruh negatif namun tidak signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari Bank Nagari. Hasil ini mengindikasikan bahwa respect profesional pimpinan telah menjadi sorotan bagi karyawan yang ada saat ini, dan masih banyaknya karyawan yang belum mendapatkan kesempatan promosi.
3. Sementara itu, pengaruh LMX dan *career development* terhadap *employee engagement* di Bank Nagari kantor pusat ditemukan positif dan signifikan, Hasil ini didasari oleh rasa antusiasme yang diberikan akibat dari

kesempatan untuk bekerja dan terhubung dengan orang-orang hebat diluar maupun didalam kantor. Disini terindikasi adanya kepercayaan pimpinan terhadap bawahannya ketika mewakilkan tugas-tugas kantor untuk hubungan luar.

4. Kemudian, didalam penelitian ini juga diuji dan dianalisa pengaruh rasa terikat karyawan terhadap niat karyawan untuk keluar dari Bank Nagari secara sukarela. Setelah dilakukan pengujian ditemukan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hasil ini didasari oleh rasa prestige dan kebahagiaan yang membuat karyawan mengurungkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.
5. Teknik *stratified proposionate random sampling* telah digunakan dalam pengambilan sampel untuk mengoptimalkan sampel agar dapat mewakili dan menggambarkan populasi secara keseluruhan. Kemudian, data ditabulasikan dan diolah menggunakan teknik *Structural Equation Model* dari Smart PLS 3.3.9 untuk pengukuran validitas, reliabilitas, R-square, dan uji hipotesis penelitian, sebelum itu hasil deskriptif pada setiap item-item pernyataan juga telah diuji melalui metode distribusi frekuensi melalui bantuan SPSS V.26 dan diteruskan dengan bantuan Microsoft Excel.

1.2. Implikasi

Hasil temuan dalam penelitian ini, merupakan perbaharuan dalam LMX, *career development*, *employee engagement*, dan *turnover intention* karyawan di Bank Nagari, peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian pada objek yang sama, perlu untuk menguji faktor-faktor apa saja yang melemahkan pengaruh LMX, dan sejauhmana pengembangan karir saat ini berdampak pada kepuasan karir karyawan. Karena hal tersebut perlu untuk ditinjau lebih jauh demi kejelasan dan perbaikan sistem dan program yang ada.

Temuan penelitian yang menyatakan rendahnya kontribusi LMX dan terhadap *turnover intention* di Bank Nagari mengisyaratkan bahwa perlunya peningkatan profesionalitas pimpinan terkait janji dan ucapan-ucapannya. Sementara itu karyawan yang ada pada saat ini dapat dikategorikan mapan, berpengalaman, dan sangat rentan. Jika hal ini terus dibiarkan tanpa ada penanganan yang serius, maka dimasa mendatang Bank Nagari akan beresiko kehilangan karyawan-karyawan terbaik mereka.

Temuan penelitian pada *career development* terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini mengisyaratkan bahwa tuntutan karyawan untuk dipromosikan tergolong tinggi, dimana masih banyaknya promosi kerja yang belum terealisasi, dan banyaknya karyawan yang belum pernah mendapatkan promosi kerja. Jika tidak ada antisipasi terkait hal ini, maka akan berdampak pada pertumbuhan niat karyawan untuk keluar dari Bank Nagari dan mencari pekerjaan baru yang dapat merealisasikan keinginan karyawan tersebut. Kesempatan yang diberikan oleh pimpinan pada bawahan terkait keterbukaan peluang bekerja dengan orang-orang hebat dilingkungan eksternal dan internal sangat besar

dampaknya pada rasa senang dan bahagia karyawan ditempat kerja, dan mendorong mereka menjadi lebih antusias untuk berkembang, belajar, dan memberikan kinerja terbaik mereka, hal ini perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. jika tidak, maka akan berdampak pada patahnya semangat karyawan untuk memenuhi ekpektasi Bank Nagari.

Rasa terikat karyawan ditemukan sebagai prediktor kuat dalam memitigasi niat karyawan untuk meninggalkan Bank Nagari, oleh karenanya penting untuk mempertahankan hal ini dengan memberikan lebih banyak tugas kerja yang menantang dan inspiratif, karena karyawan yang berpengalaman akan lebih cenderung untuk menantang dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas strategis, berkontribusi besar untuk mencapai tujuan karir yang mereka inginkan.

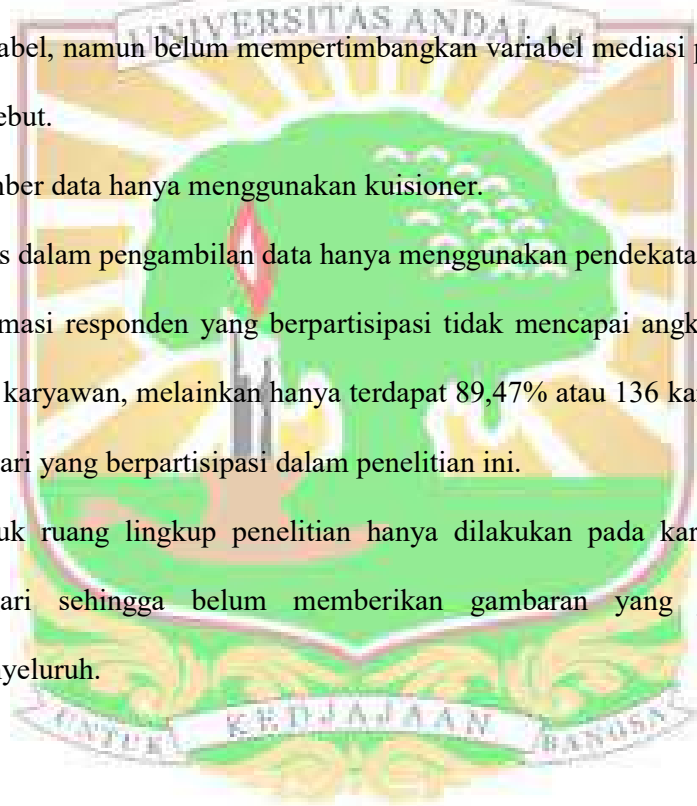
Disarankan kepada pimpinan Bank Nagari untuk lebih meningkatkan profesionalitas, karena mayoritas karyawan bank nagari kantor pusat saat ini adalah karyawan mapan yang sangat mempertimbangkan hal itu. Profesionalitas yang dimaksud adalah terkait kedisiplinan dan janji-janji pimpinan terhadap bawahannya seperti bonus pencapaian yang sebaiknya direalisasikan.

Disarankan kepada pihak manajemen bank nagari untuk melakukan pelatihan yang mendoktrin kearah kekuatan kesetiaan kerja, dimana hal ini akan berdampak pada rasa bersyukur karyawan terhadap apa yang telah mereka terima dan apa yang telah disediakan oleh Bank Nagari demi kesejahteraan mereka. Disarankan bagi pemimpin Bank Nagari untuk memberikan *feedback* atas kinerja karyawan, baik itu secara langsung atau tidak langsung, karena berdasarkan analisa descriptive terkait pernyataan ini adalah terendah dari semua item pada *career development*.

1.3. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian ini akan dirincikan dibawah ini:

1. Penelitian ini hanya untuk menguji dan menganalisa pengaruh dari variabel independen LMX, *career development*, dan *employee engagement* terhadap variabel dependen *turnover intention*.
2. Model penelitian yang diuji hanya dihipotesiskan untuk hubungan antar variabel, namun belum mempertimbangkan variabel mediasi pada variabel tersebut.
3. Sumber data hanya menggunakan kuisioner.
4. Jenis dalam pengambilan data hanya menggunakan pendekatan kuantitatif.
5. Estimasi responden yang berpartisipasi tidak mencapai angka 100% atau 152 karyawan, melainkan hanya terdapat 89,47% atau 136 karyawan Bank Nagari yang berpartisipasi dalam penelitian ini.
6. Untuk ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada karyawan Bank Nagari sehingga belum memberikan gambaran yang jelas secara menyeluruh.



1.4.Saran

Beberapa saran untuk penelitian yang akan datang demi saran praktis yang lebih bermanfaat, dirincikan sebagai berikut:

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya membahas mengenai dampak upaya pengembangan karir terhadap kepuasan karir karyawan, dan kemudian kaitannya dengan *turnover intention*, karena pengujian pada variabel-variabel terkait akan memberikan pemahaman tentang setinggi apa ekspektasi karyawan Bank Nagari saat ini terhadap karirnya.
2. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan uji moderasi ataupun mediasi yang berkaitan dengan faktor *turnover intention* pada sektor perbankan.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dalam mengelola data selain memakai metode kuantitatif diharapkan juga memakai metode kualitatif.
4. Disarankan juga untuk penelitian selanjutnya selain mengambil data dari metode kuesioner diharapkan juga memakai metode *interview*.

