

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan serta hasil analisis penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT.BNI (persero) Tbk kota bukittinggi. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja selanjutnya 1 variabel dependen yaitu *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa temuan yang menjawab pertanyaan dari penelitian ini. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang didapatkan melalui sebaran kuesioner dengan jumlah responden 87 orang karyawan PT.BNI (persero) Tbk Kota Bukittinggi dan diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan IBM SPSS version 26. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa pada *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.BNI (Persero) Tbk Kota Bukittinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat capaian aspek *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, maka *Turnover Intention* dalam diri mereka dapat ditekan seminimal mungkin.
2. Penelitian ini menemukan bahwa pada Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.BNI (Persero) Tbk Kota

Bukittinggi. Hal ini menunjukkan jika karyawan semakin merasa stres maka kemungkinan karyawan tersebut untuk berpindah kerja akan semakin tinggi.

3. Penelitian ini menemukan bahwa pada Kepuasan Kerja pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.BNI (Persero) Tbk Kota Bukittinggi. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka niat keluar karyawan dari perusahaan cenderung rendah.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan pada penelitian ini implikasi terhadap *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.BNI (Persero) Tbk Kota Bukittinggi, yaitu sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.BNI (Persero) Tbk Kota Bukittinggi. Artinya jika karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan maka tidak akan terjadi *Turnover Intention* atau keinginan untuk berpindah. Hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk membangun *work life balance* karyawan yaitu dengan menerapkan WFH (*Work From Home*) atau WFA (*Work From Anywhere*) dapat diterapkan fleksibel selama satu atau dua hari dalam seminggu, menjelaskan secara detail jobdesk yang akan dilakukan oleh karyawan baru, penetapan kompensasi dan memberikan perjanjian kontrak kerja agar tidak terjadi resign secara tiba-tiba oleh

karyawan dan terjadi kekeosongan posisi, Melakukan evaluasi rutin untuk karyawan agar mengetahui kondisi perusahaan baik dari SDM maupun operasional perusahaan. hal ini dapat membantu karyawan untuk memiliki waktu lebih banyak bersama keluarga sehingga beban mental karyawan akan berkurang.

2. Sesuai dengan hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.BNI (Persero) Tbk Kota Bukittinggi. Artinya jika Stres Kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi dapat meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya apabila tingkat stres kerja karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Dampak stres kerja terhadap karyawan adalah tidak semangat dalam bekerja sehingga berdampak terhadap pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal. untuk mengurangi serta menghindari terjadinya stres kerja hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan cara mengelola stres karyawan, membuat karyawan bertanggung jawab pada pekerjaannya, meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan ataupun dengan rekan kerja. perusahaan juga dapat memberikan motivasi, serta memperhatikan kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, memberikan jaminan kesehatan dan bonus liburan.
3. Sesuai dengan hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan

PT.BNI (Persero) Tbk Kota Bukittinggi. Artinya jika Semakin banyak keinginan yang terpenuhi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka tidak akan terjadi *turnover intention*. Dalam upaya menurunkan *turnover intention* perusahaan hendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena jika kepuasan karyawan telah terpenuhi maka semua harapan akan setimpal dengan gaji yang diberikan. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan formal, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan ide dalam menyelesaikan pekerjaannya dan perusahaan memberikan kesempatan promosi yang lebih jelas dan adil bukan karena suka atau tidak, karena promosi dapat memberikan peningkatan pribadi dan rasa tanggung jawab karyawan. Maka dengan itu keinginan untuk berpindah kerja akan semakin kecil.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti sadar akan hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna serta terdapat keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil yang diinginkan, sehingga keterbatasan itu mendapat perhatian lebih untuk penelitian berikutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mempertimbangkan pengaruh *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

2. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbatas hanya karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Kota Bukittinggi
3. Penelitian ini hanya meneliti analisis *Turnover Intention* pada PT.BNI (Persero) Tbk Kota Bukittinggi.

5.4 Saran

Keterbatasan penelitian ini yang dijabarkan diatas terdapat saran yang akan disampaikan supaya berguna untuk penelitian berikutnya yaitu:

1. Diharapkan pada penelitian berikutnya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* lainnya, seperti: *Work Engagement*, Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja.
2. Diharapkan pada penelitian berikutnya, agar mendapatkan jumlah responden yang lebih banyak lagi, agar lebih banyak sampel yang didapat maka hasil analisis penelitian akan lebih akurat yang diterima.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar memperluas cakupan penelitian dan menjadikan hasilnya universal, tidak hanya terbatas pada perbankan saja, namun juga dapat melakukan penelitian di bidang atau perusahaan lainnya.