

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh job insecurity, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang. Data dalam penelitian ini bersifat data primer, yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara online melalui perantara manajer SDM PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang dengan menggunakan Google Form dan didapatkan jumlah responden sebanyak 67 orang. Pada Penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel untuk tabulasi data responden, dan selanjutnya melakukan analisis deskriptif dengan melihat gambaran umum dari hasil data responden pada kuesioner penelitian lalu dilakukannya analisis data menggunakan software SPSS versi 24. Berdasarkan pembahasan pada bab IV diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang diajukan diterima. Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan bahwa variabel job insecurity mampu meningkatkan turnover intention karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang. Jika semakin tinggi ketidakamanan bekerja karyawan maka turnover intention karyawan akan meningkat.

2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang diajukan ditolak. Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan bahwa variabel budaya organisasi mampu meningkatkan turnover intention karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang. Jika semakin meningkat budaya organisasi di sebuah perusahaan maka turnover intention karyawan akan juga meningkat.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang diajukan diterima. Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan bahwa variabel budaya organisasi mampu meningkatkan turnover intention karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang. Jika semakin tinggi beban kerja karyawan maka turnover intention karyawan akan meningkat.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, dapat memberikan sebuah hasil implikasi secara praktis di mana penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi atau referensi terbaru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan bidang manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia mengenai job insecurity, budaya organisasi, beban kerja dan turnover intention yang di mana dapat menjadi sumber informasi tambahan bagi pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang dalam mengembangkan dan meningkatkan niat karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang masih memiliki nilai rendah, oleh karena itu PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang perlu melakukan beberapa tindakan untuk meningkatkan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan diantaranya yaitu: Pertama, perasaan terancam dalam aspek-aspek pekerjaan mengindikasikan perlunya peningkatan komunikasi dan transparansi mengenai keamanan pekerjaan untuk mengurangi rasa cemas karyawan. Selain itu, jika terdapat tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan secara akurat, maka diperlukan upaya untuk evaluasi dan penyesuaian terhadap ekspektasi yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa tuntutan yang diberikan realistis dan dapat dicapai, serta menyediakan pelatihan dan sumber daya yang memadai untuk mendukung karyawan dalam memenuhi standar yang diharapkan.

Hal lainnya, perasaan bingung atau frustrasi saat mengerjakan tugas tertentu menunjukkan bahwa manajemen harus memberikan dukungan dan pelatihan yang memadai untuk membantu karyawan mengatasi tantangan dalam menyelesaikan tugas mereka. Terakhir, keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain jika bertambah usia menunjukkan adanya potensi risiko terhadap retensi karyawan seiring bertambahnya usia mereka. Meskipun nilai rata-rata untuk pernyataan ini tidak menunjukkan dorongan yang kuat untuk berpindah kerja, perusahaan harus tetap waspada terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk mencari peluang di tempat lain. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan program pengembangan karir yang berkelanjutan dan menawarkan kesempatan untuk peningkatan keterampilan, sehingga karyawan

merasa dihargai dan memiliki prospek yang jelas untuk masa depan mereka di dalam organisasi. Dengan mengatasi isu-isu ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang mungkin memengaruhi hasil atau temuan yang diperoleh. Meskipun demikian, keterbatasan tersebut dapat dijadikan referensi atau sumber informasi yang berguna untuk penelitian di masa depan. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini terbatas pada tiga variabel independen, yaitu *job insecurity*, budaya organisasi, dan beban kerja, serta satu variabel dependen, yaitu niat untuk keluar (*turnover intention*). Oleh karena itu, penelitian ini tidak dapat memberikan interpretasi menyeluruh terhadap variabel lain di luar yang diteliti, yang mungkin juga memengaruhi *turnover intention* karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Padang Panjang, sehingga hasilnya terbatas pada sampel tersebut dan tidak mencakup karyawan di cabang lain. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan lebih dari satu cabang, bahkan mungkin mencakup seluruh cabang atau area di luar Kota Padang Panjang
3. Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai tetap, yang menyebabkan beberapa calon responden yang tidak memenuhi kriteria tidak dapat

berpartisipasi dalam proses penyebaran kuesioner. Hal ini membatasi variasi data yang diperoleh, sehingga hasil penelitian hanya mencerminkan pandangan dan kondisi dari pegawai tetap saja, tanpa melibatkan kelompok karyawan lainnya yang mungkin memiliki perspektif berbeda.

5.4 Saran Penelitian

Peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam penelitian-penelitian yang akan datang, antara lain sebagai berikut. Diharapkan saran-saran ini dapat memberikan wawasan baru serta meningkatkan kualitas penelitian di masa depan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang belum terjangkau dalam studi ini,

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mencakup lebih banyak variabel yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, atau faktor-faktor eksternal lainnya. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada niat keluar karyawan.
2. Diharapkan dapat melibatkan karyawan dari cabang-cabang lain, bahkan mencakup seluruh cabang BRI di berbagai wilayah. Perluasan cakupan ini akan memungkinkan hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasi pada tingkat yang lebih luas, serta memberikan perspektif yang lebih variatif dari berbagai lokasi.
3. Diharapkan penelitian mendatang dapat memasukkan karyawan dengan status pekerjaan yang berbeda, seperti pegawai kontrak atau outsourcing. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih beragam, mencerminkan pandangan dan

kondisi dari berbagai kelompok karyawan, serta memberikan wawasan yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.

