

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh Stress Kerja, *Work-Family Conflict*, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tetap Bank BSI KC Bukittinggi Sudirman 1”, maka dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Stress Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan tetap. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja yang dirasakan, semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa tekanan kerja berlebih, konflik peran, dan tekanan target dapat mendorong munculnya niat untuk meninggalkan organisasi.

2. *Work-Family Conflict* Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ditolak. Artinya tidak ditemukan adanya keterkaitan antara *work-family conflict* dan *turnover intention*, meskipun karyawan mengalami konflik antara

tuntutan pekerjaan dan keluarga, kondisi tersebut tidak terbukti menjadi faktor yang dominan dalam memengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan.

3. Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga juga ditolak. Beban kerja yang tinggi ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan tetap. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan sudah terbiasa dengan ritme dan volume pekerjaan atau karena adanya sistem kerja dan pembagian tugas yang baik.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen Bank BSI KC Bukittinggi Sudirman 1 untuk mengelola *Turnover Intention* karyawan tetap:

1. Fokus pada Pengelolaan Stress Kerja  
Karena stress kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, selanjutnya, manajemen dapat menyusun program pengelolaan stress dengan cara melakukan survei internal setiap 6 bulan untuk mengidentifikasi sumber utama stres, seperti target penjualan yang tinggi, beban administrasi, atau konflik antar individu. Mengadakan pelatihan manajemen waktu minimal dua kali setahun agar karyawan lebih efektif mengatur prioritas kerja. Menyederhanakan prosedur kerja yang berlapis agar proses operasional lebih cepat dan mengurangi tekanan waktu.

2. Memantau dan Mengevaluasi *Work-Family Conflict*.

Meskipun *Work-Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Upaya seperti pemberian fleksibilitas waktu, membentuk forum komunikasi internal (misalnya, grup WhatsApp resmi antar karyawan dan HR) untuk mempermudah koordinasi dan penyesuaian jadwal kerja serta mengadakan sesi sharing bulanan untuk membahas tips manajemen waktu antara pekerjaan dan keluarga.

3. Meninjau Sistem Beban Kerja.

Beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan, namun perusahaan tetap disarankan untuk memastikan pembagian beban kerja yang seimbang dan adil antar karyawan. Pemantauan berkala dapat membantu mendeteksi potensi kelelahan kerja, sehingga kinerja tim dapat terjaga dan *Turnover Intention* tetap rendah.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menambah pemahaman bahwa stress kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi *Turnover Intention*. Sementara itu, *Work-Family Conflict* dan beban kerja dapat memiliki pengaruh berbeda tergantung konteks organisasi dan karakteristik karyawan. Secara praktis, temuan ini menjadi acuan bagi pihak manajemen untuk memprioritaskan penanganan stress kerja sebagai upaya strategis menekan tingkat *turnover*.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, di antaranya:

1. Cakupan penelitian hanya pada satu kantor cabang.

Penelitian dilakukan di Bank BSI KC Bukittinggi Sudirman 1, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke kantor cabang lain dengan kondisi atau budaya organisasi yang berbeda.

2. Jumlah sampel relatif kecil.

Sampel penelitian hanya melibatkan 32 karyawan tetap, yang dapat memengaruhi tingkat akurasi hasil dan ketepatan generalisasi.

3. Variabel independen terbatas.

Penelitian hanya fokus pada stress kerja, *Work-Family Conflict*, dan beban kerja. Padahal, *Turnover Intention* juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan peluang karier.

### 5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan keterbatasan dan hasil penelitian, beberapa saran untuk penelitian berikutnya adalah:

1. Memperluas cakupan penelitian.

Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan lebih banyak kantor cabang atau bank lain untuk memperoleh hasil yang lebih mewakili sektor perbankan secara umum.

2. Menambah jumlah sampel.

Dengan melibatkan lebih banyak responden, hasil penelitian diharapkan menjadi lebih valid dan dapat digeneralisasi secara lebih luas.

3. Memasukkan variabel tambahan.

Seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan, untuk melihat pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* secara lebih mendalam.

4. Mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi.

Misalnya, menjadikan stress kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan *Turnover Intention*, atau komitmen organisasi sebagai moderasi dalam hubungan *Work-Family Conflict* dengan *Turnover Intention*.

