

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kuesioner yang disebar pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang, maka didapatkan kesimpulan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang dirumuskan diterima. Hipotesis yang diterima itu membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *Employer branding* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, *Employer branding* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, *Employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *Employee engagement* memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan *turnover intention*, dan *Employee engagement* memediasi hubungan antara *employer branding* dan *turnover intention*.

Dari hasil penelitian ini didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang. Artinya semakin tinggi tingkat keadilan organisasi yang diterapkan oleh Bank Nagari Pusat Kota Padang, maka akan berdampak pada penurunan tingkat *turnover intention* karyawan pada Bank Nagari Pusat Kota Padang.
2. *Employer branding* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang.

Artinya dengan adanya *employer branding* yang baik dari Bank Nagari Pusat Kota Padang kepada karyawan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan mengalami penurunan, karena karyawan sudah merasa Bank Nagari Pusat Kota Padang tempat yang baik untuk mereka bekerja.

3. *Keadilan organisasi* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang. Artinya semakin tinggi tingkat keadilan yang diterapkan, maka *employee engagement* juga akan meningkat pada karyawan Bank nagari Pusat Kota Padang. Apabila karyawan sudah melihat adanya keadilan organisasi, maka tingkat keterlibatan atau terhubung dengan perusahaan akan meningkat. Karena karyawan merasa diikutsertakan atau merasa bahwa mereka dibutuhkan dalam perusahaan.
4. *Employer branding* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang. Artinya semakin baik *employer branding* yang dilakukan oleh Bank Nagari Pusat Kota Padang, maka akan terjadi peningkatan *employee eengagement* pada karyawan.
5. *Employee engagement* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang. Artinya semakin karyawan merasa terlibat dalam perusahaan maka keinginannya untuk keluar dari perusahaan juga akan menurun.
6. Terdapat peran mediasi dari *Employee engagement* pada hubungan keadilan organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang. Artinya dengan adanya *employee engagement* yang memberikan



pengaruh melalui keadilan organisasi terlebih dahulu, maka *turnover intention* dalam perusahaan akan dapat diminimalisir atau dicegah.

7. Terdapat peran mediasi *Employee engagement* pada hubungan *employer branding* terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang. Artinya dengan adanya *employee engagement* yang memberikan pengaruh melalui *employer branding* terlebih dahulu, maka *turnover intention* dalam perusahaan akan dapat diminimalisir atau dicegah.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bank Nagari Pusat Kota Padang menerapkan keadilan organisasi dan *employer branding* yang baik terhadap karyawannya yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Akan tetapi ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik yang membuat karyawan masih berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang harus diperbaiki dan ditingkatkan oleh Bank Nagari Pusat Kota Padang. Diantaranya adalah :

1. Dalam hal pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention*, Bank Nagari Pusat Kota Padang dapat meningkatkan keadilan organisasi terutama dalam hal penyesuaian gaji karyawannya, memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dalam hal peningkatan karir atau promosi sesuai dengan ketentuan, memberlakukan karyawan secara baik, pimpinan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan memberikan masukan. Jika keadilan organisasi telah dirasakan dan dilihat oleh karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang maka keinginannya untuk keluar (*turnover intention*) dapat menurun atau diminimalisir.

2. Dalam hal pengaruh *employer branding* terhadap *turnover intention*, Bank Nagari Pusat Kota Padang dapat meningkatkan *employer branding* dengan baik kepada karyawan dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan, memberikan layanan yang berkualitas tinggi sehingga karyawan akan merasa lebih senang dan nyaman untuk bekerja di Bank Nagari, sehingga keinginannya untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalisir.

3. Dalam hal pengaruh keadilan organisasi terhadap *employee engagement*, Bank Nagari Pusat Kota Padang dapat meningkatkan keadilan organisasi dalam perusahaan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan, memperlakukan karyawan dengan rasa hormat dan bermartabat, dengan begitu karyawan akan lebih merasa terlibat dan terhubung pada perusahaan. Jika karyawan sudah merasa terhubung secara emosional pada perusahaan, maka tingkat *turnover intention* pada karyawan dapat dihindari.

4. Dalam hal pengaruh *employer branding* terhadap *employee engagement*, Bank Nagari Pusat Kota Padang dapat meningkatkan *employer branding* dalam perusahaan dengan cara menyediakan sumber daya yang memadai agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif, membantu karyawan menemukan tujuan pekerjaannya, dan berikan penjelasan visi dan misi perusahaan kepada karyawan dengan rinci agar mereka tidak hanya mengejar tujuan pribadi tetapi juga mengejar tujuan perusahaan.

Dengan begitu karyawan akan merasa terikat dan keinginannya untuk keluar dari perusahaan dapat menurun.

5. Dalam hal pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*, Bank Nagari Pusat Kota Padang dapat meningkatkan *employee engagement* dalam perusahaan, dengan cara meningkatkan gairah kerja karyawan melalui event-event tertentu seperti *employee gathering*, *family gathering*, pemberian *reward* dan apresiasi dan memberikan kesempatan karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan. Dengan begitu karyawan akan merasa terikat secara emosional sehingga keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan menurun.
6. Dalam hal peran *employee engagement* sebagai mediasi hubungan keadilan organisasi terhadap *turnover intention*, Bank Nagari Pusat Kota Padang dapat menurunkan tingkat *turnover* dengan cara meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) seperti dengan menjelaskan apa yang diharapkan perusahaan terhadap karyawan dan juga apa yang didapatkan karyawan saat kinerjanya meningkat, adanya feedback yang jelas yang akan diterima oleh karyawan, pimpinan melakukan birifing setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, dan melakukan evaluasi kerja secara berkala agar pimpinan lebih mengetahui apa kendala yang dihadapi oleh karyawannya dan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan, dapat memahami keinginan/kebutuhan karyawan terkait pekerjaan, sehingga karyawan dapat merasa bahwa perusahaan berbuat adil terhadap karyawannya.



7. Dalam hal peran *employee engagement* sebagai mediasi hubungan *employer branding* terhadap *turnover intention*. Bank Nagari Pusat Kota Padang dapat meminimalisir *turnover intention* karyawan dengan cara meningkatkan keterlibatan karyawan dengan mendistribusikan setiap penawaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan apresiasi dan penghargaan atas kerjanya. Dengan begitu karyawan akan lebih terlibat secara emosional dan mengurangi niatnya untuk keluar dari perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

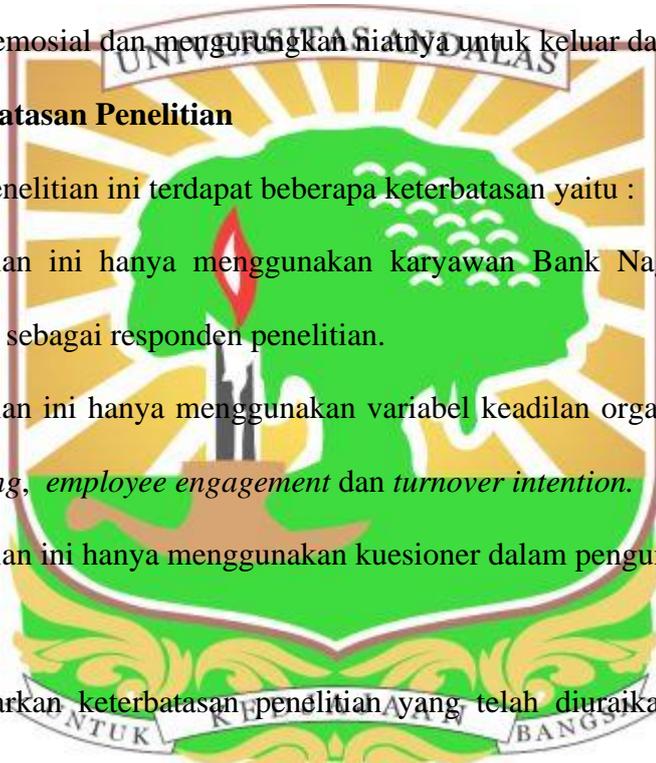
Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini hanya menggunakan karyawan Bank Nagari Pusat Kota Padang sebagai responden penelitian.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel keadilan organisasi, *employer branding*, *employee engagement* dan *turnover intention*.
3. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian mendatang diharapkan sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada karyawan perusahaan dan industri lainnya sebagai responden penelitian.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti variabel beban kerja, lingkungan kerja.



3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan instrumen lain dalam hal pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan lainnya untuk lebih memperkuat data yang diperoleh.

