

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intenion*, artinya semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan maka juga akan meningkatkan *turnover intention* di perusahaan perbankan.
2. Dukungan Organisasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin rendah dukungan organisasional maka tingkat *turnover intention* seorang karyawan pun maka semakin tinggi.
3. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, karena ada beberapa varibel yang mempengaruhi tingkat *turnover intenion* seorang karyawan.
4. Kepuasan Kerja memilki pengaruh tidak signifikan terhadap tingkat *turnover intention* seorang karyawan, karena ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan tersebut.

5.2. Keterbatasan

Walaupun sudah mengikuti prosedur dalam melakukan penelitian, peneliti tetap memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Peneliti memberikan kuesioner pada waktu siang hari, dimana pada waktu itu responden memiliki banyak pekerjaan sehingga pengisian kuesioner tidak maskimal.
2. Adanya keterbatasan dalam bank yang dipilih sebagai responden dan tidak menyebar di kota Surabaya karena responden karyawan hanya berfokus pada Bank swasta dan Bank pemerintah di Surabaya Pusat.

5.3. Saran

5.3.1. Saran Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengetahuan pada umumnya di manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi pihak lain yang ingin meneliti atau mempelajari mengenai pengaruh turnover karyawan di sebuah perusahaan, lalu bagi instansi yang terkait penelitian ini diharapkan digunakan untuk bahan pertimbangan untuk mengolah karyawan lebih baik, bagi akademis diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran lebih lanjut bagi manajemen sumber daya manusia.

5.3.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti agar kepuasan kerja dapat lebih ditingkatkan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel stres kerja adalah “Saya tidak punya waktu untuk mengelola hubungan di keluarga.”, perusahaan seharusnya tidak terlalu mebebaskan kerja dengan artian lain “lembur”, maka seorang karyawan akan merasa lebih rileks di rumahnya dan bertemu keluarga mereka, dan stres kerja pun dapat menurun.
2. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel dukungan organisasional adalah “Perusahaan peduli dengan pendapat saya”. Sebaiknya perusahaan lebih peduli dengan pendapat para karyawannya, pendapat para karyawan pun tidak bisa dikatakan buruk, sebaliknya seorang karyawan lebih mengerti dan tau apa yang terbaik bagi perusahaan.
3. Nilai rata – rata terendah pada pernyataan variabel komitmen organisasional adalah “Saya bangga pada perusahaan dan akan memberitahukan pada orang lain.”, perusahaan sebaiknya membangun komitmen para karyawannya, bisa dengan cara menjaga keharmonisan lingkungan kerja dan pemimpin seharusnya

memperlihatkan rasa komitmen bagi karyawannya. Dengan begitu karyawan pun bangga akan perusahaannya sendiri dan akan memberitahukan pada orang lain.

4. Nilai rata – rata terendah pada variabel kepuasan kerja adalah “Saya puas dengan prestasi yang saya peroleh di tempat kerja”. Perusahaan seharusnya menyelenggarakan acara bulanan seperti karyawan berprestasi dalam suatu bulan, dengan cara seperti itu karyawan merasa prestasi yang di dapatkan di tempat kerja terasa berharga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranganathan, P., & Sivarethinamohan, R. (2016). A study on impact of Perceived Organizational Support (POS), job satisfaction and organizational commitment towards turnover intentions of information technology professionals at Chennai city. *International Journal of Pharmaceutical Sciences Review and Research*, 38(2), 89–96.
- Baliartati, B. O. (2014). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9 No. 1, 35–52.
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827-NP1836. <https://doi.org/10.1177/1010539513506604>
- Destyananda, H. (2014). Survei SDM Perbankan Turnover Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan. Retrieved from <https://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan>. Diakses 10 Desember 2018
- Durianto, D., Sugiarto, & Sitinjak, T. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka.
- Fahmi, I. (2016). *PENGANTAR MANAJAMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.; F. Rudy, Ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fawzy, A.G. (2012). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap intensi meninggalkan organisasi pada PT. Marubeni Raya. *Publication Gunadarma*, 1-12
- Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 86, 189–200.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (edisi ke-7). Prentice Hall.

- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention*, Vol 5, No 2. 1368-1398
- Klasika, K. (2014). Tinggi, Tingkat Stres Karyawan Bank. Retrieved from <https://klasika.kompas.id/baca/tinggi-tingkat-stres-karyawan-bank/>. Diakses 10 Desember 2018, pukul 16.00
- Lazear, P. E., & Gibbs, M. (2015). *Personel Economic In Practice* (3rd ed.; H. Joel, Ed.). United States Of America: Wiley.
- Lussier, N. R. (2008). *Human Relations in Organizations Applications and Skill Building* (7th ed.; B. E. John, Ed.). New York.
- McShane, L. S., & Glinow, V. A. M. (2003). *Organizational Behavior* (2nd ed.; W. John, Ed.). New York: Biernat. E John.
- Nasution, M. I., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 7, No. 3, 406-428
- Ningsih, F. R., & Arsanti, T. A. (2014). Pengaruh Job Satisfaction terhadap OCB dan Turnover Intention. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 41–48.
- RepublikBJM. (2015). Survei membuktikan, banyak pekerja di kota-kota besar stress memuncak. Retrieved from <https://republikbjm.wordpress.com/2015/04/20/survei-membuktikan-banyak-pekerja-di-kota-kota-besar-stress-memuncak/>. Diakses 9 Desember 2018, pukul 02.00 wib
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.; S. Akli, Ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.; Y. Sally, Ed.). United States Of America: Pearson.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2008). How Detrimental is Job Stress ? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *Internasional Review of Business Research Papers*. 4(5), 64–73.
- Satriya, M. G. R., & Hadi, C. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Karyawan. *Prosiding Psikologi*, 13(May).

- Sudayro, Y., Aribowo, A., & Sofiati, A. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; E. Theodorus, Ed.). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Suguiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (23rd ed.). Bandung: ALFABETA, CV.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Tempo, C. (2014). Tingkat Stres Karyawan Tinggi. Retrieved from <https://bisnis.tempco.co/read/582224/tingkat-stres-karyawan-bank-tinggi>. Diakses 9 Desember 2018, pukul 1.30 WIB
- Yanuaris, V. (2015). Mandiri Excellent Award Diberikan ke Karyawan Bank Mandiri di Area Kalbar. Retrieved from <https://finansial.bisnis.com/read/20150314/90/411786/mandiri-excellent-award-berikan-untuk-karyawan-bank-mandiri-di-kalbar>. Diakses 11 Desember 2018, pukul 14.00 WIB