

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Divisi Pelayanan PT. Bank X”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasioanal terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi pelayanan PT. Bank X adalah:
 - a. Kepuasan kerja pada divisi pelayanan PT. Bank X tergolong rendah
 - b. Stres kerja pada divisi pelayanan PT. Bank X tergolong rendah.
 - c. Komitmen organisasional karyawan pada divisi pelayanan PT. Bank X tergolong rendah.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada divisi pelayanan PT. Bank X. Artinya kepuasan kerja pada divisi pelayanan di PT. Bank X memang rendah.
3. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada divisi pelayanan PT. Bank X. Artinya stress kerja yang dirasakan oleh karyawan divisi pelayanan memang tinggi sesuai dengan jawaban para responden.
4. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada divisi pelayanan PT. Bank X. Artinya

komitmen organisasional yang ada pada diri karyawan divisi pelayanan PT. Bank X memang rendah.

5. Kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada divisi pelayanan PT. Bank X. Artinya jika perusahaan memperhatikan kepuasan kerja dan bisa memperhatikan *jobdesc* karyawan, maka komitmen organisasional yang tertanam pada diri karyawan akan meningkat dan terhindar dari *turnover intention*.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk bagian divisi pelayanan PT. Bank X.

1. Perusahaan disarankan untuk menaikkan gaji pokok karyawan minimal sesuai dengan UMR yaitu sebesar Rp. 2.441.000,- dan harus bertindak adil dalam memberikan uang tunjangan jabatan, asuransi kesehatan dan

upah lembur pada semua level jabatan sesuai dengan jabatan dan masa kerja. Perusahaan juga perlu memberikan penghargaan berupa sertifikat dan pujian kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

2. Perusahaan perlu membina dan memperhatikan setiap *jobdesc* yang diberikan pada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dan menyukai pekerjaannya dan juga karyawan dapat lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya bila sesuai dengan *jobdesc* dan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan.
3. Perusahaan disarankan untuk lebih menekankan pada komitmen organisasi dimana komitmen organisasional itu sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan bersama, maka dari itu perusahaan diharapkan mampu menekankan komitmen organisasional kepada setiap calon karyawan baru pada saat perekrutan sehingga terhindar dari banyaknya turnover yang terjadi pada perusahaan.