

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka berikut beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan semakin besar/tinggi atau baik kompensasi yang diterima karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia berupa finansial maupun non finansial seperti penghargaan, maka karyawan akan termotivasi kerjanya.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* perusahaan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil analisis disimpulkan bahwa semakin besar/tinggi gaya kepemimpinan seseorang maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah gaya kepemimpinan seseorang maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

5. Motivasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi kerja yang diterima karyawan, maka semakin naik/tinggi tingkat *turnover intention*.

5.2 Impelementasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada Sub-bab sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa implikasi manajerial yang dapat diimplementasikan dengan hasil penelitian, antara lain sebagai berikut:

Manajemen hendaknya memperhatikan kebutuhan karyawan saat ini berupa kompensasi apakah sudah mengandung dasar eksternal equity sesuai dengan job desk masing-masing. Pemberian penghargaan berupa intensif kepada karyawan perlu dilakukan. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan tidak mencari alternatif peluang di tempat lain

Pemimpin agar mempertahankan sikap transparansi kepada karyawan agar dapat memecahkan masalah bersama dan memberikan solusi yang tepat. Dalam satu tim kerja pemimpin harus terbuka mengenai permasalahan yang tengah dialami.

Peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan tanggung jawab moral dengan kemampuan memotivasi dirinya sendiri dan orang lain. Memberikan motivasi dan pemberian ruang yang luas untuk karyawan untuk mengembangkan ide, inovasi, dan kreativitas sangat diperlukan. Hal ini sebagai

wujud kompetensi diri dan keberhasilan manajer melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka disarankan beberapa hal guna untuk mengurangi angka *turnover intention* karyawan, hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Hendaknya perusahaan jangan memberikan peluang dan kesempatan kepada karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain sehingga karyawan keluar dari organisasi.
2. Hendaknya Perusahaan tetap mempertahankan tunjangan dan intensif yang ada agar karyawan selalu termotivasi, dan tidak berfikir untuk meninggalkan organisasi.
3. Pemimpin tetap mempertahankan memberikan solusi jika ada kesalahan yang dilakukan karyawan dan memiliki transparansi jika ada informasi atau masalah mengenai tugas dan tanggung jawab. Pemimpin juga dengan tegas memberikan sanksi kepada karyawan apabila bekerja tidak sesuai dengan standarisasi yang diberikan perusahaan.
4. Hendaknya perusahaan agar tetap meningkatkan motivasi kerja seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia agar dapat mengerjakan tugas dan fungsinya dengan sangat baik serta bertanggung jawab.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan survey atau penyebaran kuesioner di instansi perbankan lainnya atau institusi di luar perbankan.

