

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
2. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Affective Commitment* karyawan milenial BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
3. *Distributive Justice* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
4. *Distributive Justice* memiliki pengaruh positif terhadap *Affective Commitment* karyawan milenial BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
5. *Affective Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.
6. *Affective Commitment* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.

7. *Affective Commitment* memediasi pengaruh *Distributive Justice* terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.

## B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa *Perceived Organizational Support*, *Distributive Justice*, dan *Affective Commitment* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention*. *Perceived Organizational Support* dan juga *Distributive Justice* berpengaruh positif terhadap *Affective Commitment*. Dan *Affective Commitment* memediasi pengaruh antara *Perceived Organizational Support* dan *Distributive Justice* terhadap *Turnover Intention*. Sehubungan dengan hal tersebut, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi bagi pihak yang berkepentingan dalam mengatasi *Turnover Intention*, maka implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh sebuah dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya dan juga keadilan yang dirasakan oleh karyawan. Sejalan dengan itu, perusahaan dituntut untuk memperhatikan, bersikap adil, dan juga memberikan bantuan yang lebih besar kepada karyawan yang sudah bekerja dan memberikan upaya terbaiknya untuk perusahaan sehingga karyawan memiliki kepercayaan terhadapnya. Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan memiliki kepercayaan terhadap perusahaan yaitu dengan cara memberikan bantuan terhadap tantangan

yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, mendengarkan pendapat dan juga aspirasi yang diungkapkan oleh karyawan, memberikan manfaat yang adil atas kontribusi mereka, dan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan yang diadakan perusahaan yang mana hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan karena dengan adanya *Perceived Organizational Support* dan *Distributive Justice* yang tinggi membuat tingkat *Turnover Intention* pada karyawan menjadi rendah karena adanya rasa percaya karyawan terhadap perusahaan

2. Perusahaan diharapkan untuk selalu menjaga dan menumbuhkan komitmen organisasi terutama komitmen afektif yang terdapat dalam diri karyawan dimana hal ini ditujukan agar karyawan ingin tetap berada atau tinggal di dalam perusahaan, salah satu cara yang dapat perusahaan lakukan untuk menjaga dan juga menumbuhkan komitmen afektif pada karyawan adalah dengan mempererat rasa kekeluargaan diantara para karyawan di dalam perusahaan sehingga karyawan akan merasakan kenyamanan saat berada di dalam perusahaan dan tidak memiliki niat untuk berpindah.
3. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik kepada manajer perusahaan tentang bagaimana memfasilitasi sumber daya manusianya sehingga dapat menurunkan niat berpindah dari karyawan dan juga agar dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi yang ada di BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara. Bagi perusahaan saran program yang dapat dilakukan agar dapat menurunkan tingkat *Turnover* pada

karyawan yaitu pertama dimulai dari perekrutan yang mana perusahaan merekrut karyawan dengan kandidat yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dengan cara yang efisien, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan sesuai untuk pekerjaan tersebut sehingga karyawan akan menganggap pekerjaan mereka sebagai suatu tanggung jawab jangka panjang yang harus diselesaikan. Kedua program kerja yang dapat dilakukan yaitu pembuatan program pengembangan kompetensi karyawan yang mana hal ini ditujukan untuk meningkatkan *skills* dan juga talenta yang dimiliki karyawan agar kepercayaan diri mereka meningkat dan karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Ketiga program kerja yang dapat dilakukan adalah evaluasi kerja rutin yang mana hal ini ditujukan agar karyawan juga dapat menyampaikan tentang kebutuhan mereka dan mendapat solusi tentang kesulitan yang mereka hadapi saat bekerja sehingga mereka merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan. Terakhir program kerja yang dapat dilakukan perusahaan adalah pembuatan program gathering perusahaan yang mana hal ini ditujukan agar meningkatkan rasa kekeluargaan antar karyawan dalam perusahaan yang membuat karyawan merasa betah berada di perusahaan.

4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan dan referensi baru untuk replikasi dan juga pengembangan penelitian dengan menggunakan dan juga menambahkan variabel bebas yang lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* pada karyawan.

### C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui proses ilmiah, namun masih adanya keterbatasan di dalam penelitian yaitu penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan *paper based* yang diisi tanpa pengawasan peneliti sehingga masih memungkinkan adanya pengisian kuesioner yang keliru dikarenakan adanya responden yang kurang memahami item pertanyaan. Selain itu penyebaran kuesioner pada penelitian ini masih terbatas yaitu hanya karyawan yang masuk dalam generasi milenial saja. Oleh karena itu diperlukan uji data dengan meneliti generasi-generasi lainnya seperti generasi z, dll. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan sektor perbankan sehingga diharapkan bagi penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian pada sektor industri lainnya. Keterbatasan lain dari penelitian ini yaitu penelitian ini lebih berfokus pada faktor eksternal dari individu karyawan dalam mempengaruhi *Turnover Intention* maka dari itu diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor internal dari karyawan untuk diteliti.