

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. *Perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.
2. *Employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.
4. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.
5. Perilaku proaktif memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.
6. Perilaku proaktif memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.
7. Perilaku proaktif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

B. Implikasi penelitian

Dari hasil penelitian diatas, ada beberapa implikasi untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut :

1. Penurunan *turnover intention* dapat dilakukan melalui adanya *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan melalui berbagai kebijakan

perusahaan misalnya dengan terbukanya perusahaan terhadap opini-opini yang diberikan karyawan melalui forum rapat, dan perusahaan mengelola karyawannya dengan terbuka memberikan bantuan terkait dengan permasalahan karyawannya yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan adanya hal itu akan membentuk persepsi dukungan organisasi yang baik di benak karyawan PT. Bank BJB Cabang Tasikmalaya yang selanjutnya akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

2. *Employee engagement* ditandai dengan karyawan yang bekerja dengan penuh semangat, ulet, dan selalu bertahan di perusahaan walaupun dalam keadaan sulit. Keterikatan kerja ini dapat di tingkatkan melalui adanya penghargaan atas kontribusi karyawan untuk perusahaan yang tidak hanya diberikan pada posisi jabatan tertentu tetapi juga untuk seluruh karyawan pada semua tingkat jabatan, serta perusahaan memfasilitasi para karyawannya baik berupa informasi dan bantuan terkait perubahan aturan-aturan pekerjaan dari kantor pusat untuk diberlakukan di kantor PT. Bank BJB Cabang Tasikmalaya.
3. Perilaku proaktif karyawan dapat menjadi faktor penting untuk menurunkan *turnover intention* karena karyawan yang berperilaku proaktif yang selalu melibatkan diri di dalam penyampaian ide baik melalui komunikasi informal dengan cara karyawan langsung memberitahukannya kepada *supervisor* ataupun dengan komunikasi formal melalui forum rapat untuk memperbaiki cara kerja PT. Bank BJB Cabang Tasikmalaya dengan adanya hal itu maka akan menurunkan niat karyawan karyawan untuk keluar dari organisasinya.

4. Perusahaan dapat menurunkan *turnover intention* dengan memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya melalui program-program pelatihan karyawan.

C. Keterbatasan dan Saran penelitian

1. Penelitian ini menguji pengaruh *perceived organizational support*, *employee engagement*, perilaku proaktif terhadap *turnover intention*, namun komponen atau program yang dijalankan perusahaan yang spesifik dan berdampak pada *turnover intention* tidak mampu dieksplorasi lebih mengingat penelitian ini berbasis survei dan hanya menggunakan kuisisioner instrumen pertanyaan tertutup. Penelitian mendatang perlu mengeksplorasi komponen atau program *perceived organizational support*, *employee engagement*, perilaku proaktif terhadap *turnover intention* dengan menggunakan metode kualitatif.
2. *Perceived organizational support*, *employee engagement*, perilaku proaktif, serta *turnover intention* sangat multidimensi. Penelitian mendatang perlu menentukan komponen yang sangat spesifik dikaitkan dengan konteks penelitian.