

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kuat dan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention* artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.
2. Gambaran kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berada pada klasifikasi Tinggi dengan jumlah 29 orang (45%) dari total 65 responden penelitian.
3. Gambaran *turnover intention* karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berada pada klasifikasi rendah dengan jumlah 24 responden (37%) dari total 65 responden penelitian
4. Berdasarkan jenis kelamin, tidak terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi
5. Berdasarkan usia, tidak terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi
6. Berdasarkan status kepegawaian, tidak terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja, namun terdapat perbedaan pengaruh *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi
7. Berdasarkan lama bekerja, tidak terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi

5.2. Saran

1. Bagi Perusahaan

Peneliti mengharapkan perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan mereka dengan pekerjaan mereka, jika kemudian hari kepuasan kerja tersebut menurun sehingga maka dapat memunculkan keinginan berpindah kerja yang tinggi pada karyawan sehingga dapat mengakibatkan terjadinya *turnover*. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan fasilitas yang lebih baik untuk lingkungan kerja agar karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka.

2. Bagi Karyawan

Peneliti mengharapkan karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka sehingga apabila kepuasan kerja menurun, karyawan akan lebih cenderung mencari pekerjaan baru. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti menjaga hubungan dengan rekan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, dan bersikap kritis terhadap kebijakan perusahaan dengan memberi ide atau usulan yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap lebih banyak analisis dari berbagai perspektif akan dilakukan oleh peneliti lain yang ingin meneliti kepuasan kerja dan intensi *turnover* selama proses pengambilan data. Selain itu, peneliti juga berharap peneliti berikutnya dapat meneliti faktor lain dari *turnover intention* seperti komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*