

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN**

#### **4.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 73 responden karyawan Bank Jateng Cabang Utama di Kota Semarang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan Bank Jateng Cabang Utama. Hal ini menandakan jika semakin tingginya komitmen karyawan maka tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi pula. Mayoritas responden menilai jika mengalami kepuasan terhadap hubungan kerja sesama rekan kerja yang baik serta rekan kerja yang supportif.
2. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan Bank Jateng Cabang Utama. Hal ini menandakan jika semakin tinggi jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan maka tingkat kepuasan karyawan semakin rendah karena mereka merasa tidak puas atas hasil pekerjaannya. Mayoritas responden menilai jika jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada mereka telah sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki sehingga karyawan tidak merasa kesulitan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *organizational commitment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jateng Cabang Utama. Responden menilai jika semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari

perusahaan akan rendah. Hal ini disebabkan karyawan telah memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan loyal pada perusahaan.

4. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jateng Cabang Utama. Hal ini menandakan jika semakin tinggi beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan maka *turnover intention* semakin tinggi pula. Mayoritas responden menilai *workload* yang dibebankan kepada karyawan ringan sehingga membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan tidak merasa kesulitan, hal ini membuat karyawan bertahan di perusahaan.
5. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Jateng Cabang Utama. Hal ini menandakan jika semakin rendahnya tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja maka tingkat *turnover intention* yang terjadi semakin tinggi.
6. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada karyawan Bank Jateng Cabang Utama. Mayoritas responden menilai karyawan memiliki komitmen yang cukup, disisi lain responden menilai rasa ketidakpuasan atas pekerjaannya, jumlah pekerjaan yang dibebankan, hubungan sesama antar rekan kerja serta kerja antar rekan kerja yang tidak baik, mendukung dan menguatkan keinginan karyawan dalam meninggalkan perusahaan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang tidak positif sehingga karyawan merasa kinerja yang diberikan kurang optimal terhadap perusahaan.

7. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada karyawan Bank Jateng Cabang Utama. Hal ini menandakan jika semakin rendahnya komitmen karyawan maka tingkat *turnover intention* yang terjadi semakin tinggi. Mayoritas responden menilai jika jumlah beban pekerjaan yang diterima karyawan berlebihan membuat karyawan merasa tidak puas sehingga membuat keinginan karyawan dalam meninggalkan perusahaan semakin besar.

#### **4.2 SARAN**

Terdapat beberapa saran atau rekomendasi yang diberikan oleh peneliti, yakni:

- a. Bagi perusahaan
  1. Beberapa aspek dari variabel *organizational commitment* mendapatkan nilai cukup, pada indikator identifikasi mengenai bangga terhadap perusahaan, perusahaan bisa melakukan pemberian penghargaan kepada karyawan seperti bonus gaji bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, memiliki tingkat absensi ataupun izin yang rendah dan membuat lingkungan kerja yang supportif serta produktif pada perusahaan guna meningkatkan *organizational commitment* pada karyawan. Selanjutnya, pada indikator keterlibatan diri, perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan yaitu fleksibilitas pada jam kerja, pemberian cuti kerja yang adil, dan program dari kesejahteraan karyawan.
  2. Beberapa aspek pada variabel *workload* responden menilai sangat tidak baik pada perusahaan, dari indikator kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan, perusahaan harus melakukan pembagian jumlah pekerjaan yang adil dan jelas

agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak perlu melakukan tambahan jam kerja, selain itu perlu menambah jumlah karyawan supaya beban pekerjaan karyawan tidak terlalu besar.

3. Beberapa aspek pada variabel *job satisfaction* responden menilai cukup pada perusahaan, dari indikator upah, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diberikan agar karyawan merasa puas atas hasil kerja mereka. Selanjutnya dari indikator rekan kerja, perusahaan perlu meningkatkan hubungan antar sesama karyawan yang dengan cara melakukan acara aktivitas sosial ataupun *outdoor* seperti *gathering* sehingga karyawan dapat saling lebih mengenal satu sama lain serta dapat memperat hubungan antara sesama rekan kerja. Pada indikator pekerjaan, perusahaan bisa memberikan pelatihan tambahan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan dan melakukan penempatan kerja sesuai jurusan atau pengalaman yang dimiliki karyawan.
4. Beberapa aspek pada variabel *turnover intention* dari indikator *intention to quit*, oleh karena itu perusahaan dapat meminimalisir hal ini dengan cara melakukan evaluasi pada karyawan mengenai keluhan yang mereka rasa pada saat bekerja, memberikan bimbingan atau arahan apabila karyawan kurang memahami pekerjaan mereka, memberikan kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan serta melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab tiap karyawan secara adil. Selanjutnya dari indikator *thinking of quitting*, perusahaan perlu menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif serta hubungan rekan kerja

yang saling mendukung satu sama lain sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak akan memiliki keinginan untuk pergi dari perusahaan.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel diluar dari yang diteliti variabel *organizational commitment*, *workload*, *turnover intention*, dan *job satisfcation* hanya menyumbang 58% sehingga sisanya berasal dari faktor diluar seperti budaya kerja, stress kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Serta melengkapi data pembandingan dari perusahaan bank lain sehingga perbedaan Bank Jateng Cabang Utama dengan bank lain terlihat jelas perbedaannya