

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. BCA Cabang Kelapa Gading maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *Turnover Intention* yang ditunjukkan oleh nilai R 2 76,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, yang artinya semakin baik Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi, maka semakin turun tingkat *Turnover Intention* karyawan PT. BCA Cabang Kelapa Gading dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* yang artinya semakin tinggi Beban Kerja maka tingkat *Turnover Intention* akan meningkat juga.
2. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat di penelitian ini terhadap *Turnover Intention* karyawan sebesar 41,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* artinya tingkat *Turnover Intention* karyawan akan menurun apabila lingkungan kerja yang diberikan baik dan nyaman.

3. Beban Kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat di penelitian ini terhadap *Turnover Intention* karyawan sebesar 43,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* artinya tingkat *Turnover Intention* karyawan akan meningkat apabila Beban kerja yang diberikan tinggi
4. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat di penelitian ini terhadap *Turnover Intention* karyawan sebesar 41,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* artinya tingkat *Turnover Intention* karyawan akan menurun apabila tingkat Komitmen Organisasi dalam perusahaan tinggi

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. BCA Cabang Kelapa Gading adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. BCA Cabang Kelapa Gading. Hal ini disarankan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, khususnya dari segi lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi.
2. Pengaruh Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan *Turnover Intention*. Oleh karena itu PT. BCA Cabang

Kelapa Gading perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk bekerja serta menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara rekan kerja dan atasan, dengan lingkungan yang baik tentunya akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan

3. Pengaruh Beban kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan *Turnover Intention*. Oleh karena itu PT. BCA Cabang Kelapa Gading perlu memperhatikan dan melihat dari permasalahan yang ada beban kerja yang berdampak negatif harus dikurangi seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, penambahan jam kerja yang tidak menentu agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mencapai target perusahaan sehingga tingkat *turnover intention* akan menurun
4. Pengaruh Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan *Turnover Intention*. Oleh karena itu PT. BCA Cabang Kelapa Gading perlu melakukan pendekatan emosional terhadap karyawan PT. BCA Cabang Kelapa Gading untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya.