

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi serta komitmen afektif sebagai moderasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada Bank BPD DIY Syariah. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis dan mengolah 39 kuesioner yang berisi pernyataan mengenai *job stress*, kepuasan kerja, komitmen afektif dan *turnover intention*. Data penelitian ini dianalisis dengan metode kuantitatif dan dalam pengujian hipotesis digunakan *inner model* atau pengujian struktural dengan proses *bootstrapping* menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Setelah menguraikan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah *job stress* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank BPD DIY Syariah.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah

niat karyawan Bank BPD DIY Syariah untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh positif *job stress* terhadap *turnover intention* pada Bank BPD DIY Syariah. Hal ini berarti bahwa pengaruh tidak langsung *job stress* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung *job stress* terhadap *turnover intention*.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen afektik tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat karakteristik karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun persentasenya menempati posisi teratas yaitu sebanyak 35,9%. Hal tersebut menandakan bahwa umumnya masih banyak karyawan baru yang bekerja di Bank BPD DIY Syariah, artinya bukanlah komitmen afektif yang dimiliki oleh para karyawan pada umumnya, namun bisa jadi komitmen kontinuans ataupun komitmen normatif.

## **B. Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Namun dengan keterbatasan yang ada, terdapat saran dari peneliti yang dapat dijadikan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya untuk memperluas dan mengembangkan penelitian yang akan datang, adapun keterbatasan dan saran sebagai berikut:

1. Terbatasnya waktu penelitian dan jumlah responden yang minim membuat penelitian ini masih kurang optimal, namun peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk menambah responden dengan mengajukan proposal penelitian ke semua bank syariah yang ada di Yogyakarta. Maka dari itu diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambah atau memperbanyak jumlah responden, melihat terdapat banyak Bank BPD Syariah dan Bank Syariah lainnya yang ada di berbagai provinsi, kabupaten dan kota-kota besar di Indonesia.
2. Setelah penarikan kuesioner dilakukan, masih terdapat beberapa kuesioner yang tidak kembali, namun peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dengan rutin menghubungi dan menemui langsung pihak bank yang membantu penyebaran kuesioner. Maka dari itu diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada setiap responden dan menunggu hingga kuesioner selesai diisi agar kuesioner dapat dikumpulkan atau diambil pada saat itu juga.

3. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan salah satu dimensi komitmen organisasi sebagai moderasi yaitu komitmen afektif. Maka dari itu diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan seluruh dimensi komitmen organisasi atau menambahkan variabel moderasi lainnya yang juga relevan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention*.

### **C. Implementasi Manajerial**

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan bahwa *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Dengan hasil tersebut manajer Bank BPD DIY Syariah diharapkan untuk lebih memperhatikan dan mengontrol *job stress* dengan melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran (Rivai, 2009). Dengan begitu karyawan akan merasa senang, nyaman, dan puas terhadap apa yang telah dikerjakan, sehingga keinginan atau niat untuk berpindah dari perusahaan akan berkurang.