

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada para pemimpin lini di Bank X. Hal ini berarti bahwa apabila tingkat *job embeddedness* yang dimiliki oleh pemimpin lini Bank X tinggi maka tingkat *turnover intention* yang dimiliki oleh pemimpin lini Bank X rendah, sebaliknya jika tingkat *job embeddedness* yang dimiliki oleh pemimpin lini Bank X rendah, maka tingkat *turnover intention* yang dimiliki oleh pemimpin lini Bank X tinggi.

B. Saran

Berikut adalah saran yang diajukan peneliti berdasarkan pembahasan data yang telah dijelaskan sebelumnya :

1. Bagi pihak perusahaan diharap lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan *job embeddedness* yang dimiliki karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan bantuan pada karyawan dalam perencanaan karier, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan karier mereka serta mengikutsertakan karyawan pada pengambilan keputusan yang berdampak langsung pada mereka. Pihak perusahaan juga dapat meningkatkan *job embeddedness* karyawan dengan cara mempertahankan fasilitas-fasilitas yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan seperti adanya jaminan kesehatan dan adanya jaminan di masa pensiun.
2. Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, bagi penelitian selanjutnya hendaknya menggali lebih dalam gambaran dari kedua variabel dengan cara melakukan wawancara kepada responden. Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan peneliti dapat meneliti lebih jauh bagaimana dan seberapa besar pengaruh dimensi-dimensi *job embeddedness* dalam memunculkan perilaku *turnover intention*.