

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi terhadap *Turnover Intention*, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *employee engagement* pada *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *Dedication* (Dedikasi) pada indikator tingkat kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan. Sedangkan hasil nilai terendah terdapat dalam dimensi *Absorption* (Penghayatan) pada indikator tingkat kemampuan untuk sibuk dalam bekerja.
2. Tingkat motivasi pada *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *Need for Affiliation* (Kebutuhan untuk afiliasi) pada indikator tingkat keinginan karyawan menghindari konflik dengan rekan sekantor. Sedangkan nilai terendah terdapat dalam dimensi *Need for Power* (Kebutuhan akan kekuasaan) pada indikator tingkat keinginan karyawan senang memiliki kesempatan untuk melakukan kontrol atas sebuah kelompok.
3. Tingkat *turnover intention* pada *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta pada kategori sedang. Di dalam penelitian ini hasil nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk Keluar) pada indikator tingkat pertimbangan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan nilai terendah terdapat dalam dimensi *Intention to Quit* (Niat untuk keluar) pada indikator tingkat keinginan individu untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.

4. *Employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta.
5. Motivasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta.
6. *Employee engagement* dan motivasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya di *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Mengenai *employee engagement* pada dimensi *Absorption* (Penghayatan) memberikan nilai paling rendah, dengan indikator terendah ada pada tingkat kemampuan untuk sibuk dalam bekerja. Yang artinya karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *region* Jakarta tidak begitu senang apabila sibuk dalam bekerja, sebab setiap harinya karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama, sehingga rasa bosan akan sangat terjadi dikalangan karyawan. Oleh karena itu, untuk *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *region* Jakarta diharapkan dapat berinovasi membuat suatu kegiatan kepegawaian diluar pekerjaan utama sehingga karyawan tidak mudah untuk merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan utama yang berulang – ulang. Salah satunya adalah dengan mengadakan *Fun Monday* dan *Jum;at sehat*. Didalam kegiatan *Fun Monday* bisa di isi dengan kegiatan *game* masa kini yang dikemas secara ceria mengenai aktivitas sehari – hari dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memulai awal hari dengan ceria. Dan dalam kegiatan *jumat sehat* bisa diisi dengan kegiatan olah raga ringan untuk merileksasikan badan yang telah bekerja seminggu *full* sehingga badan akan terasa lebih fit dalam bekerja.

2. Mengenai motivasi pada dimensi *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan) memberikan nilai paling rendah, dengan indikator terendah ada pada tingkat keinginan karyawan senang memiliki kesempatan untuk melakukan kontrol atas sebuah kelompok. Oleh karena itu, untuk *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *region* Jakarta diharapkan dapat memberikan suatu proram kepemimpinan, salah satunya mengadakan kegiatan belajar bersama dalam satu minggu sekali. Didalam kegiatan tersebut, pemateri di harapkan dari kalangan internal karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *region* Jakarta yang dilakukan secara bergilir, sehingga dalam satu tahun setiap orangnya akan bekesempatan memimpin dan memberikan materi pada program tersebut. Secara tidak langsung, program tersebut akan melatih karyawan untuk melakukan suatu kontrol dalam sebuah kelompok belajar agar materi yang disampaikan dapat dipahami oleh seluruh anggota kelompok.
3. Mengenai *turnover intention* pada dimensi Memikirkan untuk Keluar (*Thinking of Quitting*) memberikan jumlah tertinggi, dengan indikator tertinggi pada tingkat pertimbangan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, untuk *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *region* Jakarta agar mengadakan kegiatan – kegiatan yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga tingkat karyawan mempertimbangan untuk keluar dari perusahaan dapat ditekan kembali sehingga resiko perusahaan kehilangan karyawan sangat kecil. Salah satu contohnya adalah merayakan ulang tahun karyawan yang sedang berulang tahun. Dengan diadakan kegiatan kecil seperti itu, karyawan akan merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja.
4. Karena *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka untuk menekan tingkat *turnover intention*, *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *region* Jakarta perlu mempertahankan *employee engagement* yang sudah tinggi dan meningkatkan *employee engagement* yang masih rendah yaitu *employee engagement* pada indikator tingkat kemampuan untuk sibuk dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan

dengan cara berinovasi membuat suatu kegiatan kepegawaian diluar pekerjaan utama sehingga karyawan tidak mudah untuk merasa bosan, sehingga tingkat *employee engagement* dapat ditingkatkan. Salah satu contoh kegiatannya adalah *Fun Monday* dan Jum'at sehat, yaitu kegiatan *game* ceria sebelum memulai bekerja dan kegiatan merileksasi badan agar badan terasa lebih fit saat memulai untuk bekerja.

5. Karena motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka untuk menekan tingkat *turnover intention*, *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *region* Jakarta perlu mempertahankan motivasi yang sudah tinggi dan meningkatkan motivasi yang masih rendah yaitu motivasi pada indikator tingkat keinginan karyawan senang memiliki kesempatan untuk melakukan kontrol atas sebuah kelompok. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan kegiatan belajar bersama, yang dimana partisipan kegiatan di harapkan dari kalangan internal karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *region* Jakarta yang dilakukan secara bergilir, sehingga dalam satu tahun setiap orangnya akan bekesempatan untuk memimpin kegiatan tersebut.
6. Karena *employee engagement* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka dari itu untuk menekan tingkat *turnover intention* di *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *region* Jakarta perlu meningkatkan *employee engagement* dan motivasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, menjaga hubungan baik antar karyawan maupun dengan atasan, memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk pujian agar karyawan lebih semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
7. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak peneliti sertakan dalam penelitian ini. Seperti kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lainnya.