

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi yang diberikan perusahaan cukup baik, faktor ini bukanlah penentu utama bagi karyawan dalam memutuskan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.
2. Promosi jabatan juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, peluang kenaikan jabatan yang ditawarkan perusahaan belum menjadi faktor yang kuat dalam memengaruhi niat karyawan untuk tetap bekerja.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap kondisi beban kerja dan lingkungan kerja karyawan.
4. Secara simultan, kompensasi, promosi jabatan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Walaupun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh, namun ketika ketiga

variabel ini digabungkan, terbukti mampu memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari Perusahaan

B. Saran

1. Kompensasi Perusahaan

Perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan tetap kompetitif dan sesuai dengan standar industri untuk mencegah karyawan merasa tidak dihargai. Meskipun faktor ini tidak berpengaruh secara individual, tetap penting untuk menjaga kepuasan karyawan dalam hal gaji dan tunjangan agar tidak menambah ketidakpuasan yang mungkin ada di area lain

2. Promosi Jabatan

Perusahaan perlu menyediakan jalur karir yang jelas bagi karyawan dan memastikan adanya kesempatan yang adil untuk promosi jabatan. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang di perusahaan akan lebih cenderung untuk bertahan, meskipun promosi tidak berpengaruh signifikan secara individual.

3. Stres Kerja

Mengingat bahwa stres kerja bisa memengaruhi kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu mengimplementasikan program kesejahteraan yang dapat membantu karyawan mengelola stres. Ini bisa mencakup pelatihan manajemen stres, penyediaan lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta memberikan dukungan emosional dan psikologis yang cukup bagi karyawan.

4. Pendekatan Menyeluruh

Karena ketiga faktor ini memiliki pengaruh signifikan secara simultan, perusahaan perlu mengambil pendekatan yang lebih menyeluruh dan terintegrasi dalam mengelola kompensasi, promosi jabatan, dan stres kerja. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan. Dengan memperhatikan ketiga faktor ini secara bersamaan, Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mengurangi *turnover intention* di masa depan

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin lebih relevan, seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, atau budaya organisasi, agar memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.