

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan maka akan menurunkan perilaku *turnover intention* pada karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan perilaku *turnover intention* pada karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan perilaku *turnover intention* pada karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.

#### **5.2 Keterbatasan**

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa 57,7% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan stres kerja.

Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan mengambil variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini serta menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Keterbatasan penelitian ini ada pada perhitungan pengaruh variabel, untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

### **5.3 Implikasi**

#### **5.3.1 Implikasi Praktis**

1. Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengelola emosi diri sendiri terhadap pekerjaannya, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini tentu akan menguntungkan perusahaan dalam mengurangi perilaku *turnover intention* sehingga dapat meminimalisir anggaran biaya untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru nantinya. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempertahankan karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi.
2. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengelola emosi dan menghadapi kondisi yang tidak terduga dalam pekerjaannya, sehingga dapat merasakan kepuasan kerja yang positif yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang terjadi didalam pekerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya.

3. Karyawan dengan tingkat stres yang tinggi dalam bidang perbankan dalam hal ini terkait dengan tuntutan kerja yang tinggi tentu akan memberikan dampak yang negatif bagi kondisi seseorang. Hal ini perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan untuk mengelola kembali pekerjaan yang diberikan sehingga tingkat stress kerja dapat diturunkan dan karyawan dapat bekerja lebih maksimal.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Penelitian ini memungkinkan konseptualisasi kerangka teoritis *turnover intention* dengan memasukan kecerdasan emosional sebagai faktor penting untuk mengetahui *turnover intention* karyawan.
2. Temuan ini memungkinkan peneliti lain untuk menerapkan kerangka studi ini pada objek lain dan lebih spesifik mengenai dimensi dari *turnover intention*. Selain itu, kerangka kerja ini dapat diterapkan pada perusahaan atau organisasi untuk mengetahui niat keluar yang dimiliki karyawan.