

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Penelitian yang pernah dilakukan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Toly (2001), Cahyono (2008), Saragih (2008), Petrolina, dkk (2009), Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak konflik peran dan ambiguitas peran terhadap *turnover intention* dengan responden karyawan Bank Panin.

Dari analisis regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak konflik peran dan ambiguitas peran terhadap *turnover intention* , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention*.
2. Konflik peran dan ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang tidak signifikan.

5.2. Implikasi dan Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan berbagai kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan berbagai saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi karyawan Bank Panin sebagai sampel penelitian.

1. Kasus *turnover* harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat berpengaruh terhadap produktifitas dari karyawan di perusahaan tersebut. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan seharusnya dapat mengenal gejala-gejala dari karyawan yang berpikiran untuk melakukan *turnover*. Kemudian mencari penyebab-penyebab karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Langkah selanjutnya adalah pendekatan dengan karyawan, melalui diskusi atau rapat antara atasan dan bawahan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga mendapatkan solusi terbaik untuk mengatasi hal-hal yang menyebabkan karyawan berpikiran untuk melakukan *turnover*.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, adanya hubungan yang positif mengharuskan perusahaan untuk tetap mencegah terjadinya konflik peran dan ambiguitas peran, apakah karyawan sudah secara jelas mengerti apa yang seharusnya mereka lakukan, apakah dengan tingkat konflik yang ada karyawan jadi lebih termotivasi atau justru membuat karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan. Dengan deskripsi pekerjaan yang jelas, dan spesifikasi pekerjaan saat membuat lowongan pekerjaan memudahkan calon karyawan dan karyawan mengetahui tugas dan tuntutan yang perusahaan inginkan.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini beserta saran untuk penelitian selanjutnya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan. Akan lebih baik bila sampel yang diambil adalah beberapa perusahaan yang sejenis sehingga hasil dalam penelitian tidak dapat di generalisasikan.

Kedua, penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel, agar mendapat hasil penelitian yang lebih baik perlu ditambahkan variabel yang mempengaruhi *turnover intention*, seperti motivasi, aktualisasi diri, tunjangan.