

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. BPR BKK Jepara. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan program pengolahan data IBM SPSS Statistics 26 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR BKK Jepara. Dari hasil uji t *leader member exchange* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jadi, semakin baik *leader member exchange* maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR BKK Jepara. Dari hasil uji t lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jadi, semakin baik lingkungan kerja maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR BKK Jepara. Dari hasil uji t komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jika, semakin tinggi komitmen organisasional maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian, maka diketahui dalam penelitian variabel yang paling dominan atau berpengaruh paling besar terhadap *turnover intention* karyawan adalah variabel lingkungan kerja (X2), dengan nilai b sebesar -0,485. Maka dari itu, membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan saat bekerja dan juga nasabah, membangun komunikasi dan hubungan yang baik dengan setiap individu baik itu sesama karyawan atau dengan pemimpin dengan meminimalisir jarak antara pemimpin dengan karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel *turnover intention* disarankan untuk mengembangkan penelitiannya dengan menambah variabel lain yang diindikasikan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan seperti, pengembangan karir, penilaian kinerja, *organization citizenship behavior*, *empowerment*, *talent management* yang diduga dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* karyawan supaya lebih melengkapi penelitian ini.