

## BAB V

### KESIMPULAN, PEMBATAAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Maksud penelitian tersebut ialah menyajikan hasil dari perumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, khususnya beberapa variable yang memiliki pengaruh kesediaan untuk merelokasi pekerja di industri perbankan di Batam. Hasil penelitian ini menandakan tidak semua variabel akan punya dampak positif pada keinginan untuk berganti pekerjaan, dan hanya beberapa variabel ini memiliki dampak yang signifikan. Penelitian ini menandakan bahwa kepuasan kerja, dan kompetensi kemitraan yang memediasi kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap *turnover*. Selanjutnya, kehangatan dan kompetensi para mitra secara substansial mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil lainnya adalah kehangatan mitra yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap *turnover*.

Kehangatan rekan kerja memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja, ini karena perilaku karyawan perbankan swasta dari rekan kerja berdampak pada kenikmatan karyawan dan perasaan direkrut di lingkungan kerja, sehingga memengaruhi kepuasan kerja di perusahaan. Kepuasan dalam pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnovers*, karena jika pekerja bank merasakan kepuasan kerja yang tinggi, keinginan karyawan pindah atau meninggalkan perusahaan rendah dan sebaliknya.

Kehangatan rekan kerja tidak memiliki dampak signifikan pada kewajiban organisasi karena faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen pekerja kepada

bank, seperti motivasi kerja, tekanan pada tujuan, penghargaan dan manfaat, sehingga panas rekan kerja tidak berpengaruh pada kewajiban karyawan bank.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap bisnis rencana, karena jika seorang pekerja tingkat komitmennya yang sangat rendah, itu berarti bahwa karyawan tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan dan keinginan untuk bergerak dan menghentikan mereka lebih tinggi dan sebaliknya.

Kehangatan rekan kerja tidak dapat memengaruhi rencana *turnover* yang dimediasi oleh kewajiban organisasi, karena kewajiban organisasi tidak dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara panas rekan kerja dan rencana *turnover*. Kompetensi karyawan memengaruhi kepuasan kerja ketika karyawan sektor perbankan memiliki kolega yang kompeten dan profesional di bidangnya, karyawan antusias dengan pekerjaan itu dan merasa bahwa semua pekerjaan lebih mudah dilakukan untuk membuat karyawan bahagia dengan pekerjaan mereka.

Kompetensi teman sebaya memiliki dampak signifikan pada *turnover* yang didorong oleh kepuasan kerja, karena ketika karyawan yang memiliki rekan kerja yang kompeten memiliki kepuasan kerja, keinginan untuk berhenti atau pindah kerja berkurang. Kompetensi timbal balik tidak memiliki dampak signifikan pada komitmen organisasi, karena komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti dukungan, tujuan dan tekanan kerja, kompetensi dan manfaat.

Kompetensi mitra tidak memiliki dampak signifikan pada rencana *turnover* yang dimediasi oleh komitmen organisasi, karena komitmen organisasi tidak memiliki kemampuan untuk memperkuat atau melemahkan hubungan antara kompetensi kolaborator dan rencana *turnover*.

## 5.2 Keterbatasan dan rekomendasi

### 5.2.1 Keterbatasan

Penelitian ini ada sebagian implikasi, akibatnya dapat memengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan. Batasan tersebut dalam penelitian ini ialah:

a. Survei tersebut dilakukan oleh industri perbankan swasta Batam, akan lebih baik jika survei lebih lanjut dilakukan di semua bidang perbankan swasta dan pemerintah di pulau Rio dan kota-kota besar lainnya untuk membuat penelitian dan diskusi lebih bervariasi.

b. Dampak antar variabel independen pada kinerja karyawan; Ukuran *meter persegi* masih lebih rendah sebesar 19,6%, seperti yang ditampilkan oleh hasil uji R<sup>2</sup> dimana ada variable lain yang memiliki efek terhadap kinerja karyawan.

c. Metode pengumpulan data menggunakan survei kelemahan metode survei di mana persepsi responden tidak serta merta mencerminkan kondisi nyata.

### 5.2.2 Rekomendasi

a. Dalam studi ini, kinerja staf yang dipelajari oleh industri perbankan swasta direkomendasikan, sehingga disarankan untuk memperluas penelitian lebih lanjut tidak hanya di bidang ini tetapi juga di sektor perbankan. syariah, BPR (Bank Perkreditan Rakyat) dan bank-bank pemerintah.

b. Studi selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel independen lainnya, sehingga hasil tes R- *adjusted*. berharap untuk meningkatkan



c. Studi di masa depan dapat menggunakan metode penelitian lain, seperti melakukan wawancara, untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan kondisi aktual.