BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif ketidakpuasan terhadap *turnover intention*. Artinya jika ketidakpuasan meningkat maka *turnover* juga akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan komitmen terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi komitmen pegawai maka tingkat *turnover intention* akan menurun.
3. Terdapat pengaruh negatif kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan transformasional efektif maka *turnover intention* akan menurun.
4. Kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh ketidakpuasan terhadap *turnover intention*. Artinya kepemimpinan transformasional berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh ketidakpuasan terhadap *turnover intention*
5. Kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh komitmen terhadap *turnover intention*. Artinya kepemimpinan transformasional berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh komitmen terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja, seperti sistem penghargaan, hubungan antar kolega, beban kerja, atau lingkungan kerja. Survei kepuasan kerja secara berkala dapat membantu manajemen memahami kebutuhan karyawan dengan lebih baik, karena berdasarkan hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara ketidakpuasan terhadap *turnover intention* namun berdasarkan penyebaran angket ketidakpuasan diperoleh nilai terendah angket pada item no 7 dengan pernyataan Saya merasa tidak puas dengan dukungan dan kerjasama yang diterima dari rekan kerja masih memiliki jawaban yang kurang maksimal untuk itu intansi hendaknya dapat mengatasi hal tersebut dengan menyediakan forum dalam menerima menyatukan satu misi perusahaan sehingga hubungan kerja antar karyawan semakin membaik. Untuk itu dalam mengelola ketidakpuasan kerja membutuhkan pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan. Organisasi harus dapat mengidentifikasi dan mengatasi penyebab ketidakpuasan secara proaktif yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi *turnover intention*, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.
2. Perusahaan perlu membangun *affective commitment* (komitmen emosional) dengan menciptakan rasa memiliki melalui budaya kerja yang inklusif, apresiasi terhadap kontribusi individu, dan membangun hubungan yang positif antara

karyawan dan manajemen karena berdasarkan hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap turnover intention namun berdasarkan penyebaran angket komitmen pernyataan Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini masih memiliki jawaban yang kurang memuaskan. Hal ini harus dapat diperbaiki salah satu caranya dengan perusahaan harus lebih memikirkan karyawannya dari segi fasilitas dan kesejahteraan sehingga karyawan merasa bangga bisa bekerja pada perusahaan. Dalam meningkatkan komitmen karyawan membutuhkan pendekatan yang berfokus pada kesejahteraan, pengakuan, pengembangan karier, dan menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah konkret tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong karyawan untuk lebih terlibat, berkomitmen, dan bertahan dalam jangka panjang.

3. Perusahaan perlu memastikan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional juga mampu memahami kebutuhan karyawan secara individu. Karena berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, namun berdasarkan penyebaran hasil angket masih ada yang memiliki nilai terendah dimana kepemimpinan transformasional diperoleh nilai terendah angket yaitu Pimpinan di instansi saya selalu bijaksana dalam mengambil keputusan. Hal ini harus dapat diatasi salah satu caranya yaitu memberikan kesempatan dan menerima berbagai masukan dari karyawan dalam menentukan keputusan.

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional harus dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan karyawan untuk berkembang dan mencapai tujuan bersama. Dengan fokus pada pemberian visi yang jelas, pemberdayaan karyawan, serta hubungan yang saling mendukung, kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, positif, dan berkomitmen. Mengimplementasikan saran-saran ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover intention, dan memperkuat keterikatan karyawan dengan organisasi

4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang sama yang dapat mempengaruhi turnover intention namun diluar variabel ketidakpuasan, komitmen dan kepemimpinan transformasional serta objek dan sampel yang berbeda sehingga hasilnya akan lebih baik lagi.