

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *servant leadership*, persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang sebanyak 123 orang responden dengan tingkat pengembalian responden 100%. Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan Smart PLS versi 3. Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *servant leadership* terhadap *turnover intention*, dimana artinya apabila variabel *servant leadership* mengalami peningkatan maka akan menyebabkan penurunan pada *turnover intention*. Dengan hasil ini maka dinyatakan bahwa hipotesis pertama *servant leadership* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dapat diterima. Karyawan secara umum pernah merasakan *servant leadership* yang dirasakan dalam bekerja, agar karyawan dapat merasakan rasa kebersamaan cinta dan kasih sayang dalam organisasi, sehingga apapun keputusan dan tujuan yang dijalankan pemimpin, akan sejalan dan diikuti

dengan baik oleh bawahan, agar tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi.

2. Selanjutnya dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa penelitian ini menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention*, dimana artinya apabila variabel persepsi dukungan organisasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan penurunan pada *turnover intention* karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mengenai kecintaannya terhadap pekerjaan yang dilakukan dan merupakan keahlian yang dimiliki sehingga hal tersebut membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, dimana dengan pekerjaan tersebut juga dapat menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan memiliki perilaku ekstra karena merasa memiliki ikatan terhadap pekerjaan.
3. Kesimpulan terakhir yang didapatkan berdasarkan hasil yang telah dilakukan dengan pengujian statistik yaitu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, dimana artinya apabila variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan penurunan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan memiliki peran motivasi internal yang mendorong karyawan untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki dan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi penting bagi pihak Bank Nagari Cabang Utama Padang, implikasi penelitian tersebut terdiri dari:

1. *Servant leadership* yang terjadi pada Bank Nagari Cabang Utama Padang sudah teratasi, ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat karena karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang merasakan rasa kebersamaan cinta dan kasih sayang yang diberikan pemimpin.
2. Pihak Bank Nagari Cabang Utama Padang diharapkan mampu memberikan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention*, karena hal tersebut merupakan hal penting untuk memberikan performa yang terbaik bagi perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperlihatkan persepsi dukungan organisasi yang baik, memberikan kesempatan karyawan dalam berpendapat, dan menghargai karyawan sehingga akan berdampak semangat dalam bekerja. Organisasi yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi menimbulkan

karyawan untuk mengurungkan niat meninggalkan perusahaan.

3. Pihak manajemen Bank Nagari Cabang Utama Padang diharapkan mampu memberikan perhatian lebih untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, karena hal tersebut akan berguna bagi pihak Bank Nagari Cabang Utama Padang itu sendiri tetapi juga akan bermanfaat bagi individu karyawan, dimana dengan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja akan menimbulkan niat karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan. Bank Nagari Cabang Utama Padang dapat memicu kepuasan kerja yang dimiliki karyawannya dengan mengikutsertakan atau mengadakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan serta memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang peneliti alami selama melakukan proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti yang akan datang. Keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini dalam skala yang relatif besar, karena ruang lingkungannya seluruh karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.
2. Terdapatnya sejumlah variabel yang juga *mempengaruhi turnover intention* yang tidak digunakan pada penelitian ini. Contohnya variabel komitmen kerja, motivasi ataupun stress kerja.

3. Peneliti tidak mengetahui secara pasti apakah responden kurang memahami maksud dari pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang mengakibatkan jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami responden.

