

## BAB V

### PENUTUP

Bab penutup merupakan ringkasan dari hasil penelitian yang ditampilkan pada bab sebelumnya. Bab penutup berisikan kesimpulan, implikasi, keterbatasan, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *transformational leadership* pada *turnover intention* dengan variabel mediasi kepuasan kerja.

#### 5.1 Kesimpulan

Tiga variabel, yaitu *transformational Leadership*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* digunakan pada penelitian ini. Untuk mendapatkan data, Penelitian ini memakai kuesioner. Kuesioner disebar pada karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama. Software wps office spreadsheets dan smartPLS 3.3.3 dipakai untuk mengolah data yang di dapatkan .

Berdasarkan pembahasan pada bab empat bahwa empat hipotesis telah diajukan dan dilakukan pengujian yang menghasilkan bahwa hipotesis pertama berpengaruh tidak signifikan, kemudian hipotesis kedua dan ketiga berpengaruh signifikan, dan hipotesis keempat mediasi berpengaruh signifikan dengan mediasi jenis full mediasi. Untuk lebih jelas berikut kesimpulan yang di dapatkan:

1. Hasil hipotesis pertama menjelaskan bahwa adanya pengaruh negatif tapi tidak signifikan dari gaya kepemimpinan *transformational Leadership* pada *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan gaya kepemimpinan *transformational Leadership* yang dirasakan karyawan belum mampu secara signifikan

mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama.

2. Hasil hipotesis kedua menjelaskan adanya pengaruh gaya kepemimpinan *transformational leadership* pada kepuasan kerja yang bersifat positif dan signifikan. Bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *transformational leadership* yang dirasakan karyawan sudah mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama.

3. Hasil hipotesis ketiga menjelaskan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama mampu untuk menurunkan *turnover intention* mereka.

4. Hasil hipotesis keempat menjelaskan adanya mediasi kepuasan kerja antara hubungan *transformational leadership* dan *turnover intention* yang signifikan pada karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama. Dengan hasil ini bisa diartikan bahwa *transformational leadership* dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama tapi melalui pengaruh kepuasan kerja yang ada.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Atas dasar hasil penelitian yang ada, didapatkan implikasi penelitian bahwa *turnover intention* pada karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama bisa diturunkan dengan menciptakan atau meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kemudian gaya kepemimpinan *transformational leadership* pada perusahaan dapat di manfaatkan sebagai stimulus untuk meningkatkan kepuasan

kerja yang implikasinya dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang ada pada karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama.

Dari hasil penelitian dari bab IV lebih spesifiknya implikasi yang penulis dapat berikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

### 1. Kepuasan Kerja

Perusahaan harus lebih memperhatikan masalah gaji dan promosi karyawan. Perusahaan bisa meningkatkan atau menyesuaikan gaji dan tunjangan yang ada dengan kondisi kerja karyawan. Hal ini didasarkan dari penelitian ini ditemukan bahwa karyawan masih merasa gaji atau upah yang mereka terima kurang memuaskan, ini terlihat dari nilai item indikator kepuasan kerja yang dibawah rata rata yaitu 2,8 yang menunjukkan karyawan kurang puas dengan gaji atau upah mereka.

Perusahaan diharapkan dapat menjalankan sistem promosi dengan lebih transparan dan terbuka, contohnya perusahaan bisa melakukan sistem promosi *by performance* atau karena prestasi. Hal ini didasarkan dari hasil penelitian bahwa karyawan PT Guardian Pharmatama merasa sistem promosi perusahaan kurang transparan dan tidak mendapat kesempatan promosi yang sama, ini terlihat dari nilai item indikator kepuasan kerja pada item promosi dibawah rata rata yaitu 2.9 yang menunjukkan karyawan kurang puas dengan sistem promosi perusahaan.

### 2. *Transformational Leadership*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi dari *transformational leadership* yang kurang dari manajer PT Guardiam pharmatana adalah yang berkaitan dengan interaksi antara pimpinan dan bawahan yaitu; *intelektual*

*stimulasi* dan *individual consideration* yang memiliki nilai kurang dari *average* nilai *transformational leadership* keseluruhan yang dirasakan karyawan. Maka perusahaan dapat memfokuskan pada dua masalah ini.

Berikut adalah beberapa hal yang dapat dilakukan Perusahaan untuk mendorong manajer meningkatkan interaksi mereka dengan bawahan divisi yang mereka pimpin dan dapat mengenal serta memahami satu sama lain ;

1. Perusahaan dapat mendorong manajer untuk dapat membuat komunikasi antara manajer dan karyawan tidak hanya formal masalah pekerjaan tapi juga komunikasi secara informal dan membahas hal-hal di luar pekerjaan, contohnya dapat membuat group media sosial seperti wa dan line untuk berdiskusi baik masalah pekerjaan atau pun diluar pekerjaan. Membuat acara pertandingan olahraga bulanan antar divisi, dan juga bisa mengadakan acara liburan akhir tahun sesama divisi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan hubungan personal antara manajer dan karyawan.

2. Perusahaan dapat mendorong manajer untuk mengadakan pelatihan-pelatihan ataupun kegiatan-kegiatan yang berguna untuk menambah kompetensi bawahan dalam bekerja ataupun sebagai seorang individu. Contohnya membuat pelatihan dan seminar *self improvement* setiap tiga bulan kepada karyawan dan kegiatan kegiatan lainnya yang dapat mengimprove diri karyawan perusahaan.

### 3. *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis data dari penelitian ini memang menunjukkan bahwa karyawan PT guardian Pharmatama memiliki niat keluar perusahaan cukup tinggi dengan tingkat TCR sebesar 66,30%. Hal yang dapat dilakukan perusahaan



untuk menurunkan *turnover intention* adalah dengan menghilangkan atau memperkecil dampak dari faktor faktor *turnover intention* menjadi tinggi contohnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan seperti dari sisi kompensasi, lingkungan kerja, memperbaiki hubungan antara pemimpin dan karyawan dengan lebih memperbanyak komunikasi formal dan informal antara karyawan dan manajer, memperbanyak program yang berorientasi *self improvement*, memberikan kepastian jenjang karir dan promosi serta memberikan hak hak karyawan dengan baik.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam penelitian ini, peneliti merasa hasil penelitian masih jauh dari kata kesempurnaan. Terdapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian yang bisa berpengaruh pada hasil penelitian. Peneliti berharap keterbatasan penelitian ini dapat diperhatikan untuk penelitian lebih lanjut. Berikut adalah keterbatasan penelitian ini:

1. Data yang Digunakan hanya data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara responden yaitu karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama, Sehingga data yang diperoleh sangat terbatas

2. Tiga variabel saja yang digunakan, yaitu *transformational Leadership*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Variabel *turnover intention* sebagai variabel dependent hanya di jelaskan oleh *transformational Leadership* dan kepuasan kerja sebesar 16,9%, selebihnya dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

3. Objek pada penelitian ini masih skala kecil belum termasuk instansi atau organisasi lainnya dan hanya fokus pada karyawan *factory* PT Guardian Pharmatama,

#### 5.4 Saran

Untuk menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan untuk sample yang diteliti lebih diperbanyak atau ditambah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

2. Disarankan menambah variabel penelitian yang mempunyai pengaruh pada *turnover intention* bagi peneliti selanjutnya, tidak hanya variabel *transformational leadership* dan kepuasan kerja namun dapat menambahkan variabel seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, komitmen profesional, dll.

3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek yang berbeda.

