

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini memiliki fokus pada dua variabel independent yaitu Servant Leadership dan kepuasan kerja, satu variabel mediasi yaitu komitmen organisasional yang dimana meneliti pengaruh masing masing variabel terhadap variabel dependen yaitu Turnover intention. Pada penelitian ini memiliki objek penelitian pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar (BKB) Nurul Fikri di Kota Padang. Data penelitian merupakan data primer yang berasal dari tanggapan responden melalui kuosioner yang disebarakan secara langsung. Dari penyebaran ini dibutuhkan 35 responden untuk mengisinya yang masuk ke dalam kategori yang sesuai dengan kriteria responden.

Selanjutnya data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan bantuan aplikasi SmartPLs versi 4.1,04 untuk mengetahui hasil dari penelitian ini. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan sudah tertulis pada bagian pembahasan, dapat disimpulkan beberapa poin sebagai berikut :

1. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dapat disimpulkan bahwasannya semakin baik *servant leadership* di BKB Nurul Fikri semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Disini dapat disimpulkan bahwasannya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasinya.
3. *Servant leadership* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat diambil Kesimpulan bahwasannya semakin baik *servant leadership* maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat diambil Kesimpulan bahwasannya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BKB Nurul Fikri. Dari pernyataan tersebut bisa kita pahami bahwasannya tingginya komitmen organisasi karyawan tidak menjamin niat karyawan untuk keluar dari organisasi.
6. Komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara *servant leadership* dan *turnover intention*. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *servant leadership* dan *turnover intention*. Artinya, meskipun *servant leadership* dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan, perubahan dalam komitmen organisasional tidak secara langsung mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

7. Komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan, perubahan dalam komitmen organisasional tidak secara langsung mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak, terutama bagi manajemen organisasi, akademisi, dan karyawan yang berkontribusi dalam dunia kerja. Organisasi atau perusahaan, khususnya lembaga pendidikan non-formal seperti BKB Nurul Fikri Kota Padang, dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini untuk merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam upaya menekan *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memperkaya wawasan dalam bidang manajemen, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia, dengan menyoroti bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan dalam suatu institusi. Temuan ini juga memberikan kontribusi bagi akademisi dalam memahami lebih dalam

mengenai implikasi teori perilaku karyawan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan non-formal yang memiliki karakteristik berbeda dengan sektor bisnis lainnya. Dari sisi penelitian lanjutan, hasil yang diperoleh dalam studi ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada bagaimana karyawan di lembaga pendidikan non-formal membuat keputusan terkait pekerjaannya, sehingga dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Dalam hal ini, penelitian menampilkan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan utama bagi karyawan dalam mengambil keputusan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan organisasi dapat mempertimbangkan variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam rangka meningkatkan efektivitas strategi retensi karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, beberapa tanggapan responden dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk merancang kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel servant leadership, nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan Pimpinan memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Oleh karena itu organisasi perlu meningkatkan keterampilan komunikasi pimpinan agar dapat menciptakan lingkungan

kerja yang lebih efektif dan mendukung.. Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi serta memperkuat kepuasan dan komitmen karyawan, pimpinan BKB Nurul Fikri perlu menerapkan beberapa langkah strategis. Pertama, pimpinan sebaiknya mengikuti pelatihan komunikasi guna mengasah keterampilan dalam menyampaikan informasi dengan jelas, mendengarkan secara aktif, serta membangun interaksi yang lebih terbuka dengan karyawan. Kedua, diperlukan pertemuan rutin atau forum diskusi terbuka agar karyawan dapat lebih memahami visi, misi, dan kebijakan organisasi, sekaligus memiliki wadah untuk menyampaikan aspirasi serta umpan balik. Ketiga, pimpinan perlu lebih tanggap terhadap kebutuhan dan permasalahan karyawan dengan memberikan respons yang konstruktif serta solusi yang nyata, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung. Keempat, menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka dan transparan menjadi hal yang penting, di mana informasi disampaikan dengan jelas untuk menghindari kesalahpahaman di antara karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja dengan nilai rata rata terendah adalah Saya merasa gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ini mengindikasikan bahwa aspek kompensasi masih menjadi perhatian utama bagi karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi sistem gaji dan tunjangan secara berkala agar karyawan mendapatkan kompensasi yang

layak sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusinya. Selain itu, pemberian insentif berbasis kinerja, seperti bonus atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan performa kerja yang baik, dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kepuasan mereka. Program kesejahteraan tambahan, seperti asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, atau fasilitas pendukung lainnya, juga dapat diterapkan guna meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan dalam bekerja.

3. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasional, nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan " Saya memiliki dorongan untuk berkembang dan berkarir dalam organisasi ini di masa depan" Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BKB Nurul Fikri memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah dalam aspek keinginan untuk berkembang dan berkarir di dalam organisasi dalam jangka panjang. Rendahnya dorongan untuk berkarir dapat mengindikasikan bahwa karyawan merasa kurang memiliki peluang pengembangan diri, jenjang karir yang jelas, atau insentif yang cukup untuk bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen harus mengambil langkah-langkah strategis untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam berkembang dan membangun karir di dalam organisasi. Pertama, diperlukan penyediaan program peningkatan keterampilan, seperti pelatihan, workshop, atau bimbingan, guna membantu karyawan mengembangkan kompetensi mereka. Kedua, organisasi perlu

menetapkan jalur karir yang jelas dengan menawarkan peluang promosi yang transparan serta sistem penilaian kinerja yang adil, sehingga karyawan dapat melihat prospek jangka panjang dalam organisasi. Ketiga, meningkatkan keterlibatan karyawan juga menjadi aspek penting, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Keempat, pemberian insentif yang lebih menarik, baik berupa kompensasi yang kompetitif maupun bentuk apresiasi non-materi seperti pengakuan terhadap pencapaian karyawan, juga diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

4. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel turnover intention, nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain. Untuk mengurangi turnover intention, manajemen perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui fasilitas kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang positif, serta kebijakan fleksibilitas kerja. Selain itu, pengembangan program pelatihan dan pengembangan karier juga penting untuk memberikan kesempatan bagi karyawan meningkatkan keterampilan dan melihat adanya prospek perkembangan dalam organisasi. Manajemen juga dapat menjalankan program keterlibatan karyawan, seperti kegiatan

kebersamaan, sesi mentoring, dan coaching, agar mereka lebih termotivasi dan merasa dihargai dalam organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti menyadari bahwa adanya ketidaksempurnaan dari hasil temuan serta memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Objek pada penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada BKB Nurul Fikri Kota Padang
2. Variabel yang peneliti gunakan terbatas hanya 4 variabel yang terdiri dari Variabel independent servant leadership dan kepuasan kerja, Variabel dependent turnover intention dan variabel mediasi komitmen Organisasional
3. Sampel pada penelitian ini terbatas hanya karyawan tetap BKB Nurul Fikri Kota Padang yang berjumlah 35 orang.

5.4 Saran

Berdasarkan paparan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya bisa berfokus pada objek lain seperti lembaga formal misalnya Perguruan Tinggi, sekolah dan Yayasan swasta, dan dalam sektor manufaktur, sektor jasa dan perhotelan.
2. Diharapkan adanya pertimbangan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel turnover intention (Y). Menurut peneliti Adapun variabel yang bisa dipertimbangkan untuk diteliti yaitu *Organizational Citizenship Behavioral, career development, kompensasi, employee loyalty*.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah sampel agar dapat membuktikan hasil penelitian yang lebih tergambar dengan pasti

