

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini melibatkan variabel independen *Servant Leadership* dan Persepsi Dukungan Organisasi, variabel dependen *Turnover Intention*, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Perumda Air Minum Kota Padang dengan jumlah sampel sebanyak 105 orang pegawai tetap. Pengolahan data dilakukan menggunakan software *SmartPLS* versi 4. Dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Servant Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Perumda Air Minum Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin rendah niat pegawai untuk meninggalkan perusahaan.
2. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk berpindah kerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.
4. Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Servant Leadership*, Persepsi

Dukungan Organisasi dan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership*, Persepsi Dukungan Organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, yang pada gilirannya mengurangi *Turnover Intention*.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi Perumda Air Minum Kota Padang sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel *Servant Leadership* dengan indikator rata-rata terendah pada pernyataan pimpinan saya menempatkan kepentingan saya diatas kepentingannya. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pimpinan telah menerapkan gaya kepemimpinan *Servant Leadership*, Perumda Air Minum Kota Padang perlu meningkatkan komunikasi dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, yang dapat dilakukan dalam forum diskusi atau pertemuan rutin untuk mendengarkan aspirasi dan kebutuhan pegawai.
2. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan indikator rata-rata terendah pada pernyataan organisasi menyediakan fasilitas yang memadai untuk mencapai target kerja saya. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi dalam hal fasilitas kerja. Oleh karena itu, Perumda Air Minum Kota Padang perlu meningkatkan fasilitas yang ada, seperti menyediakan alat kerja yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* dengan indikator rata-rata terendah pada pernyataan saya berniat keluar dari Perumda Air Minum Kota Padang karena pekerjaan saya terlalu berat. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan berat dapat memicu niat pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Perumda Air Minum Kota Padang perlu mengevaluasi beban kerja dan memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas pegawai. Penerapan manajemen beban kerja yang lebih baik, seperti pembagian tugas yang adil dan penyediaan dukungan tambahan saat diperlukan, hal ini dapat membantu niat pegawai untuk keluar.
4. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel Kepuasan Kerja dengan indikator rata-rata terendah pada pernyataan saya merasa pekerjaan saya saat ini sejalan dengan minat dan keahlian saya. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Perumda Air Minum Kota Padang perlu melakukan evaluasi terhadap minat dan keterampilan pegawai, dengan melakukan survey atau wawancara untuk mengetahui hal tersebut, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang ada pada Perumda Air Minum Kota Padang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan pada pegawai Perumda Air Minum Kota Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi penelitian di masa yang akan datang. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian hanya menggunakan dua variabel independen yaitu *Servant Leadership* dan Persepsi Dukungan Organisasi, variabel dependen yaitu *Turnover Intention*, serta satu variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja.
2. Hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan terhadap perusahaan lain karena hanya mengambil objek penelitian di satu instansi yaitu di Perumda Air Minum Kota Padang.
3. Sampel responden yang diambil berskala kecil, hanya terbatas pada pegawai tetap di Perumda Air Minum Kota Padang.

5.4 Saran Penelitian Masa Datang

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti memiliki beberapa saran yaitu :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang memengaruhi *Turnover Intention*, seperti faktor-faktor yang berkaitan dengan *Work Engagement*, *Job Insecurity*, *Neuroticism-Related Stress* dan *Emotional Dissonance*.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya terbatas pada Perumda Air Minum Kota Padang, tetapi juga dapat melibatkan perusahaan atau instansi lain seperti perusahaan manufaktur, perbankan, perhotelan dan rumah sakit.
3. Penelitian berikutnya disarankan untuk dapat menggunakan sampel yang lebih beragam setidaknya bukan hanya pada pegawai tetap saja, agar data yang dihasilkan lebih *representative* dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.