

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. a. Gaya Pemimpin pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang berdasarkan indikator kemampuan mengambil keputusan, potensi memotivasi, keterampilan komunikasi, kapabilitas mengelola bawahan, tanggung jawab, dan mampu mengontrol emosi secara keseluruhan tergolong baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu Potensi Memotivasi, adapun indikator dengan skor terendah yaitu Tanggung Jawab.
- b. Beban Kerja pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang berdasarkan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai secara keseluruhan tergolong baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu kondisi pekerjaan, adapun indikator dengan skor terendah yaitu target yang harus dicapai.
- c. *Job Insecurity* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang berdasarkan indikator arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu, dan pentingnya keseluruhan pekerjaan secara keseluruhan tergolong baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu arti pekerjaan itu bagi individu, adapun dengan indikator dengan skor terendah yaitu tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

- d. *Turnover Intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang berdasarkan indikator *Thought of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quite* secara keseluruhan tergolong baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu *ntention to search for alternatives*, adapun indikator dengan skor terendah *intention to quite*.
2. a. Penelitian ini menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang.  
b. Penelitian ini menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang.  
c. Penelitian ini menemukan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang.
3. Penelitian ini menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan gaya kepemimpinan dengan cara melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga pimpinan mendapatkan sedikit saran atau masukan dari karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, agar karyawan merasa didukung dan diperhatikan oleh pimpinan. Menjelaskan setiap pekerjaan secara jelas dan mudah dipahami, atau menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. Bersikap tanggungjawab terhadap pekerjaan pribadi maupun pekerjaan karyawan. Mengurangi sifat marah ketika bekerja, dan menelaah terlebih dahulu kesalahan yang dibuat karyawan.
2. Menurunkan beban kerja dengan cara menyediakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, jauh dari segala gangguan. Memberikan waktu kerja yang sesuai dan tidak memberatkan karyawan. Tidak memberikan target yang berlebihan pada karyawan, yang akan membuatnya stres dan frustrasi.
3. Menurunkan *job insecurity* dengan cara menyediakan jenjang karir kepada karyawan seperti kerja dengan sungguh-sungguh agar bisa dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi lagi dari sebelumnya, agar karyawan lebih nyaman dan loyal bekerja di perusahaan. Mempersingkat waktu kerja kontrak dan menyeleksi karyawan yang berprestasi untuk menjadikannya karyawan tetap.
4. Menurunkan *turnover intention* dengan cara membenahi beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* seperti kebijakan jenjang karir, sistem kontrak kerja, dan gaji. Memberikan upah/gaji yang memadai dan

cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Meningkatkan kenyamanan dilingkungan kerja serta meningkatkan jenjang karir karyawan, agar karyawan merasa nyaman dan tidak mudah keluar dari perusahaan.

5. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya tidak terpaku hanya pada faktor-faktor dalam penelitian ini, namun dapat menambah faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti halnya faktor kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya. Selain itu agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitian tidak hanya terpaku pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang, namun dapat menggunakan subjek penelitian lainnya seperti halnya Lembaga atau perusahaan lain pada umumnya.