

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan CV Jaza Venus untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer terhadap *turnover intention* karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Turnover intention* yang terdapat di CV Jaza Venus terlihat cukup tinggi. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan bagian *marketing* di CV Jaza Venus. Banyak karyawan yang mengatakan ingin keluar dari perusahaan karena tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan atasannya.
2. Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer bagian *marketing* CV Jaza Venus secara positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan hasil uji $t = 11.706$ dan signifikasinya < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter secara positif berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di CV Jaza Venus. Secara positif artinya apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan manajer semakin otoriter, maka *turnover intention* karyawan pun akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* dapat diturunkan dengan mengurangi keotoriteran gaya kepemimpinannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya bermanfaat yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Jaza Venus. Adapun saran yang diberikan:

1. Bagi Perusahaan

Pimpinan diharapkan untuk meningkatkan komunikasi dan hubungan yang baik dengan tidak menjaga jarak dengan karyawannya dan tidak membatasi komunikasi atau sosialisasi di tempat kerja. Selain itu pimpinan diharapkan dapat memberikan kepercayaan kepada karyawannya dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat yang mereka miliki dan mempertimbangkan pendapat karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian karyawan pun akan betah karena diberikan kepercayaan oleh atasan untuk berpartisipasi sehingga mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

2. Bagi Penelitian Yang Akan Datang

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan otoriter (X) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 62.3%. Sedangkan sisanya sebesar 37.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Oleh karena itu, untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat menganalisis penelitian yang lebih luas dan mendalam dengan melihat pengaruh berbagai variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain model penelitian yang sudah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Guritno, B. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja JBRI*
- Harnoto (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, M.S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M.S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, Garba Muhammad, dkk. (2016). *Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry. International Journal of Organizational & Business Excellence*. 1(2) : 1-8
- Mangkunegara, A,A. Anwar Prabu. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Mobley, W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan oleh Nurul Iman. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (1ed)*. Jakarta: Raja Grafindo
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*
- Robbins dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT INTAN SEJATI
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. (2001). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 Edisi 8*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sasongko, Totok, (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KPRI Bima Jaya Pasuruan. Jurnal Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi*, Malang.
- Sekaran, Uma. & Roger Bougie. (2010). 5th edition. *Research methods for business*. John Wiley & Sons
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Willey & Sons Ltd.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA
- Thoha, M. (1999). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Umam, Khaerul (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Veithzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.