

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap niat pindah kerja pegawai di PT. XYZ ini, penulis melakukan merincikan kesimpulan dari hasil analisa sebagai berikut :

1. Tingkat Gaya Kepemimpinan di PT XYZ

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, seluruh dimensi yang digunakan penulis ditemukan memiliki rata - rata nilai dalam kategori Sangat Baik. Adapun 3 dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, menghargai potensi pegawai, dan pimpinan yang mendengarkan aspirasi staf. Sangat Baiknya nilai pada dimensi ini secara harafiah menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak memiliki masalah dalam menganalisa tingkat gaya kepemimpinan.

Hal ini dapat terjadi oleh karena keterbatasan penelitian yang kemudian memunculkan *social desirability bias*, sebuah faktor yang mempengaruhi suasana hati individu untuk mengisi tidak sesuai dengan keadaan hati, dapat difaktori akan sifat sukarela melakukan pengisian untuk kuesioner ini, ataupun ketakutan akan penelitian ini yang akan dibaca oleh pihak manajemen atau pimpinan.

2. Tingkat Komunikasi Interpersonal di PT XYZ

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, seluruh dimensi yang digunakan penulis ditemukan memiliki rata - rata nilai dalam kategori Efektif. Adapun 4 dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi, *Mindfulness*, *Cultural Sensitivity*, *Flexibility*, dan *Openness*. Tingginya nilai pada dimensi ini didominasi dengan faktor tertinggi ini dipengaruhi akan *Mindfulness*, *Flexibility*, dan faktor lainnya *Openness*, dan *Cultural Sensitivity* memiliki nilai terendah.

Hal ini dapat dikaitkan dengan adanya keselarasan dari *preliminary research* yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa ada

hambatan dalam berhubungan secara *generational gap*, dan tidak adanya hubungan dekat secara personal dengan pegawai lainnya dalam perusahaan, dapat mempengaruhi niat pindah kerja di perusahaan.

3. Tingkat Niat Pindah Kerja di PT XYZ

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, seluruh dimensi yang digunakan penulis ditemukan memiliki rata-rata nilai dalam kategori Rendah. Adapun 3 dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi, *Thinking of Leaving the Organization*, *Intention to Search for Alternatives* dan *Intention to Quit*. Rendahnya nilai pada dimensi ini menunjukkan bahwa tingkat keinginan untuk pindah kerja tergolong rendah, meskipun itu, penulis disini masih menemukan bahwa pegawai masih ada segelintir pegawai dari PT. XYZ yang merasa kecenderungan untuk berniat pindah kerja.

Hal ini dapat dikaitkan dengan *preliminary research*, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang diketahui melakukan *turnover* sudah tidak lagi di perusahaan ini, dan hal ini menjadi keterbatasan penulis untuk mencari tahu pegawai yang telah meninggalkan perusahaan, namun dengan penggunaan *convenience sampling* ini penulis memanfaatkan pegawai yang masih berada dalam perusahaan untuk kemudian mengetahui perasaan dan perilaku mereka terkait niat pindah kerja, dari situ penulis menemukan bahwa masih ada pegawai yang memiliki niat pindah kerja meskipun hanya sedikit.

4. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Niat Pindah Kerja pegawai di PT XYZ

Berdasarkan hasil dari pengolahan data penulis dalam uji-t (uji parsial) yang dihasilkan pada variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung yang lebih kecil dibandingkan t tabel dan signifikansi yang berada lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif.

5. Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Niat Pindah Kerja pegawai di PT XYZ

Berdasarkan hasil dari pengolahan data penulis dalam uji-t (uji parsial) yang dihasilkan pada variabel komunikasi interpersonal memiliki t hitung yang lebih

besar dibandingkan t tabel secara negatif dan signifikansi sebesar 0,015 yang berada lebih kecil dari 0,05 dan mendekati 0,01. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, komunikasi interpersonal yang berpengaruh secara signifikan dan negatif.

5.2 Saran

Dari hasil analisis pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Antar Generasi terhadap Niat Pindah Kerja Pegawai PT XYZ pada Departemen Produksi.” Penulis merangkum beberapa saran yang hendak diberikan kepada pihak objek peneliti dengan harapan dapat menjadi informasi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Adapun saran yang dihasilkan penulis antara lain meliputi :

1. Bagi Perusahaan

Dalam berkomunikasi secara *generational gap*, masih banyak pegawai yang meskipun dapat bersikap *flexible*, dan *mindful* terhadap individu lainnya, mereka terkadang masih merasa kesulitan dalam menghadapi lawan bicara atau individu dengan generasi lainnya. Perlu diketahui bahwa kebiasaan ini sejatinya bisa disesuaikan antar pegawai dengan adanya aktivitas *bonding* secara aktivitas fisik diluar dalam bentuk rekreasi seperti *outing*, *company gathering*, dan berbagai macam aktivitas lainnya sehingga interaksi dengan individu pegawai lainnya juga dapat semakin terikat, dan saling mengetahui bagaimana setiap individu mengatasi masalah, merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Harapannya dengan menjalankan aktivitas fisik seperti hal tersebut, merupakan upaya lain yang dapat dilakukan secara *informal* dan *natural* sehingga berhubungan dengan relasi dalam berkomunikasi yang lebih baik dapat membuat pegawai tetap bertahan dalam perusahaan dan mengurangi intensi pegawai untuk pindah kerja.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Berdasarkan hasil penelitian penulis disini, penulis memperoleh hasil dari kedua penyebaran responden dan menemukan perbedaan hasil dari *preliminary research* dan juga hasil kuesioner penelitian, tidak semua data dapat dijustifikasi oleh kedua kuesioner tersebut yang diperoleh dari perusahaan. Dari data yang diperoleh penulis

menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,422 dan relatif cukup jauh dari 0,05, dan itu tidak selaras dengan *preliminary research* yang sudah dilakukan. Dari sini penulis, mengkonfirmasi bahwa dengan adanya keterbatasan penelitian ini dapat memunculkan *social desirability bias* yang artinya tidak semestinya mendapatkan pengisian yang sepenuhnya tulus dan jujur, dan hanya bisa memanfaatkan data yang ada dan menemukan pengaruh yang signifikan ini diperoleh selebihnya pada variabel bebas Komunikasi Interpersonal, dimana ditemukan signifikansi sebesar 0,015 dan t hitung berada di (-2,586) > dari 2,04841 secara negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). *Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3).
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ary, D., Cheser, L., & Razavieh, A. (2010). *Introduction to Research in Education, 8th Edition*. Canada: Nelson Education Ltd.
- Astari, C. (2021, October 17). *Perbedaan Antara Milenial dan Generasi Z di Dunia Kerja*. Talentsics.
- Azhar, M. A., Suhendri, S., & Farikha, F. (2022). Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kemampuan Komunikasi Interpersonal Siswa Kelas Vii Smp Negeri 01 Ketanggungan Kabupaten Brebes. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol. 6 No. 2.
- Azizi, E., & Rachmadi, A. (2020). *Faktor yang Mempengaruhi Anggaran Pendidikan Profesi pada Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan*. *Jurnal Enterpreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 1(1), 31–38.
- Bienvenu, M. J. (1987). *Interpersonal Communication Inventory*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta : Gava Media.
- Dirham, D. (2019). *Efektivitas Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fatonah, F., & Hendratmoko, C. (2020). Menguji faktor-faktor yang mempengaruhi minat generasi millennial menggunakan e-money. *Jurnal Manajemen*, VOL. 12 (2) 2020, 209-217.
- Ferry, A. (2015). *Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Karyawan PT. Borneo Enterprisindo Samarinda*.
- Ferryanti, W. (2021). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Work-Family Balance Pada Karyawan Yang Telah Menikah*.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Hayati, N. S. (2021). *Konsep Manusia Berdasarkan Tinjauan Filsafat (Telaah Aspek Ontologi, Epistemologi Dan Aksiologi Manusia)*. Forum Paedagogik 12(1): 109–131.
- Hirsch, A. S. (2021). *How to manage intergenerational conflict in the workplace*. SHRM. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/how-to-manage-intergenerational-conflict-in-the-workplace.aspx>
- Jaya, Nurjaya, Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Balanca. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Kupperschmidt, B. R. (2000). *Multigeneration employees : Strategies for effective management*.
- Lubis, J. R., & Ahmad, M. (2019). *Efektivitas Penggunaan Strategi Pembelajaran Ekspositori Berbantuan Macromedia Flash 8 Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa Sma N 1 Panyabungan Utara*. *Jurnal Mathedu (Mathematic Education Journal)*, 2(3), 75-81.
- Lubis, B., & Mulianingsih, S. (2019). *Keterkaitan bonus demografi dengan teori generasi*. *Jurnal Registratie*, 21-36.

- Lutviana, Q. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Citra Logistik Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam*.
- Mukti, I., Oruh, S., & Agustang, A. (2021). *Efek Pemberitaan Kekerasan Di Media Sosial Terhadap Citra Negatif Kota Makassar*.
- Pratiwi, D. M., & Wahyuningtias, R. (2016). *Karyawan (Studi Pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk*.
- Riski, E. M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Sdm, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6th ed.)*.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi (10th ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. (12th ed.). Salemba Empat.
- Safira, H. (2019). *Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X Bandung*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.)*. Wiley & Sons, West Sussex.
- Shaw, J. D. (1998). *An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover*.
- Skelton, A. R. (2020). *Predicting manufacturing employee turnover intentions*.
- Sousa-Poza, A. (2004). *Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study*.
- Sudrajad, Y. (2022, October 25). *Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan. Kementerian Keuangan Republik Indonesia*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215–1224.
- Sunjoyo, d. (2013). *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Taryaman, E. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, A. S. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil, Volume 8, No.2*.
- Wijaya, I. G. B. (2020). *Pengaruh Stres Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram)*.
- Wijayanti, Y. T. (2022). Manajemen Komunikasi Krisis Desa Wisata Pulesari dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Journal Of Media and Communication Science*.
- Wursanto. (2002). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.