

(42.4%), responden yang menjawab Setuju (CS) sebanyak 24 orang (28.2%), responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 13 orang (15.3%), responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah sebanyak 11 orang (12.9%), dan sedangkan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang (1.2%).

Hal ini dapat penulis simpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Nusantara Cemerlang akan keluar dari PT.Nusantara Cemerlang untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik apabila sistem gaya kepemimpinan di PT.Nusantara Cemerlang tidak ada perubahan walaupun ada beberapa yang tetap ingin melanjutkan karirnya di PT.Nusantara Cemerlang.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis, serta melihat nilai yang diberikan oleh responden dari setiap indikator dan variabel yang ada didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau manajer terhadap *turnover intention* karyawan PT.Nusantara Cemerlang. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT.Nusantara Cemerlang yaitu gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini didapatkan penulis berdasarkan analisis olahan data yang telah dilakukan dan penilaian dari setiap indikator dan variabel yang ada.
2. *Turnover intention* di 2 tahun terakhir (2016 dan 2017) yang terdapat di PT.Nusantara Cemerlang tergolong tinggi yaitu sebesar 38.97%. Angka ini melebihi batas normal angka *turnover intention* pada sebuah perusahaan yaitu 10% per tahun.

3. Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer PT.Nusantara Cemerlang Bandung secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan hasil uji $t = -4.702$ dan signifikansinya <0.05 ($0.00 < 0.05$). Hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara negatif berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Nusantara Cemerlang Bandung. Secara negatif artinya apabila terjadi kenaikan nilai pada gaya kepemimpinan, maka nilai dari *turnover intention* akan mengalami penurunan. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan mengurangi keinginan untuk keluar dari karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya bermanfaat dan diharapkan dapat memperkecil *turnover intention* pada PT.Nusantara Cemerlang. Adapun saran yang diberikan:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mendorong terjadinya komunikasi dua arah, seperti menghargai dan mempertimbangkan saran untuk hal umum dan sistem kerja dalam perusahaan. Hal ini juga disesuaikan dengan ketetapan perusahaan, terutama pada divisi yang telah memiliki prosedur tetap seperti menjahit. Dengan memperhatikan komunikasi, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan didukung oleh seluruh karyawan dengan sudut pandang yang sama.

2. Bagi Penelitian Yang Akan Datang

Untuk penelitian-penelitian yang akan datang, ada baiknya diberikancoding dilakukan dengan mengambil *sample* per-divisi, sehingga terlihat jelas divisi mana yang memiliki masalah tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amad, S. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negri.
- Fry, L. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership. The leadership quarterly*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 2.1*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guritno, B. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja JBRI*.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*.
- Hersey, P. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hom, P. (2001). *Retaining valued employees. Sage Publication, Inc*.
- Indriantoro. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF E.
- Kadir. (2015). *Statistika Terapan : Konsep, Contoh, dan Analisa Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Likert, R. (1932). *Technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology*. 1-55.
- Mobley, W. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Morrow, P. (2005). The role of leader-member exchange in high turnover work environments. *Journal of Managerial Psychology*, 681-694.
- Muhidin, S.A., A. (2008). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Reksohadiprojo, S. (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF E UGM.
- Rivai, V. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2007). *Manajemen Edisi kedelapan jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Sekaran, U. (2013). *Research Methods for Business (6 ed). United Kingdom*. John Willey & Sons Ltd.
- Siagian, S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- Thoha, m. (2006). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Tjiptono. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiyanto, M. (2013). *Statistika Terapan, Konsep dan Aplikasi SPSS dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Yukl, G. (2005). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- <http://www.tribunnews.com/bisnis/2018/04/05/tekstil-dan-garmen-jadi-industri-strategis-di-indonesia>
- <http://jakarta.tribunnews.com/2018/03/28/pameran-tekstil-bertaraf-internasional-digelar-900-perusahaan-dari-23-negara-jadi-peserta>
- <http://jabar.tribunnews.com/2018/10/02/awal-bulan-ayo-berkunjung-ke-pameran-iape-hadir-kembali-di-bandung-untuk-ke-5-kalinya>