

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya terkait pengaruh Kepemimpinan Transformational, Keterikatan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*, hasilnya ketiga variabel tersebut berpengaruh negatif dan significant secara parsial pada variabel turnover intention. Kemudian Kepemimpinan Transformational, Keterikatan Kerja, dan Budaya Organisasi juga berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

Kemudian dilanjutkan dengan keadaan empiris dan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformational belum ada di PT XYZ salah satu cirinya pemimpin belum memberikan pribadi terhadap bawahannya, sedangkan banyak karyawan dengan usia 21-30 tahun dan lama bekerja sekitar 0-5 tahun yang dimana mereka tergolong menginginkan adanya pendampingan dan bimbingan oleh atasannya. Dilanjutkan dengan variabel keterikatan kerja dimana beberapa karyawan ragu-ragu bahwa mereka kuat dan bertenaga saat mengerjakan pekerjaannya, hal ini dhibungkan dengan banyaknya generasi milenial yang bekerja di perusahaan ini yang cenderung mudah goyah saat bekerja karena beberapa faktor dalam perusahaan itu sendiri. Terakhir yaitu hasil penelitian budaya organisasi menyatakan bahwa karyawan tidak setuju jika mereka mengutamakan tepat waktu dan bahkan tidak merasakan kenyamanan di PT XYZ, selain itu budaya organisasi pada PT XYZ belum diinternalisasikan karena karena tidak mengetahui secara kompherensif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja, dan budaya organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT XYZ. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih untuk para akademisi, perusahaan dan peneliti selanjutnya. Kemudian PT XYZ dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformational pada setiap pemimpin PT XYZ dikarenakan melihat bahwa *turnover intention*

dapat menyebabkan beberapa hal buruk dengan adanya pemimpin yang dapat memotivasi para karyawannya, memberikan perhatian pribadi kepada setiap karyawan sehingga karyawan merasa diayomi dan menjadi loyal. Kemudian dalam pemberian target juga diusahakan untuk memperhatikan jumlah yang ideal dan dapat diterima semua karyawannya. Kemudian hasil rata-rata terendah yaitu pemimpin kurang memperhatikan secara pribadi, maka hal ini dapat menjadi masukan untuk pemimpin melihat bahwa banyak karyawan baru yang masih perlu arahan dan dorongan dalam bekerja karena lama mereka bekerja.

Peneliti menyarankan agar PT XYZ dapat mencari berbagai cara untuk meningkatkan employee engagement, seperti memperjelas visi dan misi perusahaan secara keseluruhan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan tujuan budaya perusahaan yang jelas sesuai dengan keadaan perusahaan. Melalui manfaat asuransi PT XYZ, karyawan juga merasa terhubung dengan perusahaan, sehingga perlu dikembangkan beberapa produk asuransi, dan terakhir, sebagai atasan langsung kepala departemen, terjalin komunikasi timbal balik yang erat terutama dalam urusan pekerjaan, dan karyawannya untuk melakukan Peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi membuat karyawan merasa dihargai dan diakui, yang membuat mereka lebih mudah merasa dicintai, terutama saat karyawan memiliki kesempatan untuk berbagi pemikiran. Kemudian, dengan mempertimbangkan rata-rata terendah, i. H. karyawan merasa tidak kuat dan mampu, perlu adanya suatu kegiatan yang membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja.

Peneliti memberikan saran pada PT XYZ untuk meningkatkan budaya organisasi dengan langkah awal pihak manajemen selalu menyampaikan nilai organisasi secara detail kepada karyawan atau diinternalisasikan dengan baik, lalu dilihat dari rata-rata terendah yaitu terkait disiplin waktu maka PT XYZ lebih memperhatikan beberapa ketentuan terkait jam kerja yang berkualitas untuk karyawannya agar karyawan lebih memaksimalkan waktu mereka, lalu meningkatkan beberapa pemahaman terkait saling menolong baik dalam departemen yang sama atau departemen lain, dilanjutkan dengan memberikan wadah setiap orang untuk berbicara serta mendekatkan diri dengan lingkungan

karena dengan begitu karyawan merasa dihargai dan nyaman dengan lingkungan kerja.