

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka berikut beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis :

1. *Ethical leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* tidak dapat berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* karyawan .
2. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak dapat berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan .
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan *turnover intention* yang tinggi.
4. *Ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* yang tinggi dapat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

6. *Ethical leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil analisis disimpulkan bahwa semakin rendah *ethical leadership*, maka semakin tinggi tingkat

turnover intention karyawan dan semakin rendah *ethical leadership* maka akan menurunkan kepuasan kerja yang berakibat pada kenaikan *turnover intention*.

7. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil analisis disimpulkan bahwa semakin rendah kompensasi, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan dan semakin rendah kompensasi maka akan menurunkan kepuasan kerja yang berakibat pada kenaikan *turnover intention*. Setiap adanya penurunan kompensasi dari perusahaan atau jika kompensasi yang diberikan perusahaan rendah maka kepuasan kerja dari karyawan juga akan rendah, sehingga hal tersebut akan berdampak pada *turnover intention*.

5.2 Implementasi Manajerial

Bedasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada Sub-bab sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa implikasi manajerial yang dapat diimplementasikan dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Manajemen hendaknya memperhatikan kebutuhan karyawan saat ini berupa kompensasi apakah sudah mengandung dasar equity eksternal sesuai dengan job desk masing-masing. Pemberian penghargaan berupa insentif kepada karyawan agar dapat memecahkan masalah bersama dan memberikan solusi yang tepat. Dalam satu tim kerja pemimpin harus terbuka mengenai masalah yang tengah dialami.

Para pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan tanggung jawab moral dengan kemampuan memimpin dirinya sendiri dan orang lain. Memberikan kepuasan kerja dan pemberian ruang yang luas untuk karyawan dalam mengembangkan ide, inovasi, dan kreativitas sangat diperlukan. Hal ini sebagai wujud kompetensi diri dan keberhasilan manajer melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

5.3 Saran

Bedasarkan hasil kesimpulan diatas, maka disarankan beberapa hal guna untuk mengurangi angka *turnover intention* karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan jangan memberikan peluang dan kesempatan kepada karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain sehingga karyawan keluar dari organisasi.
2. Hendaknya perusahaan tetap mempertahankan tunjangan dan insentif yang ada agar karyawan memiliki kepuasan kerja, dan tidak berfikir untuk meninggalkan organisasi.
3. Pemimpin tetap memberikan solusi jika ada kesalahan yang dilakukan karyawan dan memiliki transparansi jika ada informasi atau masalah mengenai tugas dan tanggung jawab. Pemimpin juga dengan tegas memberikan sanksi kepada karyawan apabila bekerja tidak sesuai dengan standarisasi yang diberikan perusahaan.

4. Hendaknya perusahaan agar tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mengerjakan tugas dan fungsinya dengan sangat baik serta bertanggung jawab.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan survey atau penyebaran kuesioner di perusahaan jasa pelayanan internet atau diluar institusi perusahaan jasa pelayanan internet.