

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas dapat disimpulkan.

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Jepara.. Hasil diperoleh nilai $t_{hitung} 3,123 < t_{tabel} 1,99962$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di dukung.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil diperoleh nilai $t_{hitung} 2,446 > t_{tabel} 1,99962$ dan signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Jepara. di dukung.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil diperoleh nilai $t_{hitung} -2,501 < t_{tabel} 1,99962$ dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan komitmen kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Jepara. di didukung.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari

nilai F hitung sebesar 11,319 dengan signifikansi 0,000 berdasarkan uji R^2 bahwa ketiga variabel independen berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Jepara. sebesar 32,6% dan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi variabel lain misalnya komunikasi organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, job insecurity dan budaya organisasi.

5. Dari ketiga variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* atau keinginan pindah kerja adalah variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 3,123.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan serta kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan penulis adalah:

1. Bagi perusahaan
 - a. Untuk menghindari terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan pada perusahaan PT Bank Negara Indonesia cabang Jepara harus lebih baik dan bijak dalam memimpin dan mengarahkan karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk bisa berkarir dan berkembang dalam perusahaan tersebut serta memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan guna memberikan kesan gaya kepemimpinan yang kondusif dan memberikan dispensasi ketika karyawan ada keperluan penting dan mendadak..
 - b. Selanjutnya untuk mengurangi beban kerja di perusahaan, hendaknya perusahaan merekrut karyawan baru dan memberikan waktu yang cukup untuk istirahat yang cukup dan memadai, adanya perekrutan karyawan

bisa mengurangi beban kerja yang selalu over time setiap harinya dengan begitu keinginan untuk berpindah karyawan akan rendah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian dibidang sumber daya manusia terkait tema gaya kepemimpinan, beban kerja dan *turnover intention*.

3. Bagi akademi

Penelitian mengenai pengujian pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan dapat dijadikan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karenanya bagi kalangan akademi diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini sebagai bahan referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya.