

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention pada tabel hasil perhitungan *coeffisient* dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian driver PT. Swadaya Sentosa Karyaprima
2. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap turnover intention pada tabel hasil perhitungan *coeffisient* dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan bagian driver PT. Swadaya Sentosa Karyaprima.
3. Berdasarkan hasil uji anova bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian driver PT. Swadaya Sentosa Karyaprima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada karyawan bagian driver PT. Swadaya Sentosa Karyaprima adalah:

### 5.2.1 Saran untuk PT. Swadaya Sentosa Karyaprima

1. Upaya yang harus dilakukan adalah perusahaan harus menumbuhkan rasa percaya diri terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan selalu memberikan kejelasan dan kesadaran serta dukungan maka karyawan tidak merasa pesimis jika tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga hal ini tidak menyebabkan terjadinya *turnover intention*.
2. Selain itu, upaya yang harus dilakukan adalah perusahaan harus memberikan rasa tenang terhadap karyawan yang bekerja di PT. Swadaya Sentosa Karyaprima dengan meningkatkan gaji sesuai dengan yang telah ditetapkan, dengan demikian karyawan merasa mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Sehingga tidak menyebabkan terjadinya *turnover intention*.
3. Upaya yang harus dilakukan adalah perusahaan harus mempertahankan apa yang sudah diberikan kepada karyawannya seperti pemimpin memberikan motivasi dan bimbingan dalam melaksanakan tugas, serta bonus dan tambahan uang riitase kepada karyawan. Sehingga *turnover intention* tidak akan terjadi.

### **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang**

1. Bagi penelitian di masa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dengan menambah variabel stress kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang diduga juga dapat mempengaruhi *turnover intention*.
2. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.