

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh komunikasi, *humble leadership*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dongsung Mulsan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan

Komunikasi yang efektif di lingkungan kerja penting untuk memfasilitasi kolaborasi, koordinasi, dan pemecahan masalah. Namun, dalam konteks *turnover intention*, faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, pengakuan atas kontribusi, dan budaya organisasi mungkin memiliki dampak yang lebih signifikan. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan berbagai aspek yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan, bukan hanya sebatas aspek komunikasi saja.

2. *Humble Leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan:

Temuan ini menunjukkan bahwa sikap dan perilaku *Humble Leadership* memiliki dampak positif dalam mengurangi tingkat *turnover* di organisasi. Kepemimpinan yang rendah hati mungkin menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, di mana karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diperhatikan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan dan penguatan keterampilan kepemimpinan yang rendah hati untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung.

3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan:

Temuan ini menegaskan pentingnya memprioritaskan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi untuk mengurangi tingkat *turnover*. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas kontribusi, kesempatan untuk pengembangan karir, dan

keseimbangan kerja-hidup. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek ini dan menyediakan dukungan yang memadai untuk memastikan kepuasan kerja karyawan. Ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta membangun budaya penghargaan dan pengakuan atas prestasi. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, pengembangan lebih lanjut atas temuan ini dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi strategi yang efektif untuk mengelola dan mengurangi tingkat turnover, sambil memperkuat budaya kerja yang inklusif, berorientasi pada pelayanan, dan berpusat pada kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

B. Saran

Penulis mengusulkan beberapa saran untuk menurunkan tingkat turnover intention karyawan pada PT. Dongsung Mulsan berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan dari penelitian yang telah diuraikan, dibawah ini terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti :

1. Meskipun komunikasi tidak terbukti signifikan terkait dengan *turnover intention* dalam hasil penelitian ini, tetap penting saran dari penulis untuk meningkatkan komunikasi didalam perusahaan dan pastikan informasi yang diberikan jelas, transparan, dan terbuka, jika perlu berikan para karyawan pelatihan komunikasi kepada pemimpin atau manajer agar mereka dapat berkomunikasi dengan lebih efektif baik secara verbal maupun non-verbal.
2. PT. Dongsung Mulsan sebaiknya fokus memperhatikan pengembangan *Humble Leadership* atau kepemimpinan yang rendah hati agar mereka memahami pentingnya sikap rendah hati dalam memimpin tim mereka didalam Perusahaan tersebut. lalu pertimbangkan untuk menerapkan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang mempromosikan keterlibatan karyawan, pemberdayaan, dan penghargaan atas kontribusi mereka.
3. PT. Dongsung Mulsan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya seperti melakukan survei kepuasan dan nyaman untuk mengetahui area mana saja yang perlu diperbaiki,

serta memberikan dukungan yang memadai, berikan umpan balik, dan berikan peluang pengembangan karir kepada karyawan agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

Mungkin itu saja saran dari penulis untuk PT. Dongsung Mulsan, diharapkan dengan saran tersebut PT. Dongsung Mulsan bisa mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan memuaskan bagi seluruh karyawan.

