

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan H1 menyimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan yang tidak signifikan. Jia (2017) tetapi sesuai dengan penelitian Abdallah (2013)
2. Hasil penelitian menunjukkan H2 menyimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan. Jia (2017), dan Abdallah (2013)
3. Hasil penelitian menunjukkan H3 menyimpulkan bahwa variabel *Job Satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan yang tidak signifikan. Jia (2017) , Abdallah (2013) & Bhatti (2016)
4. Hasil penelitian menunjukkan H4 menyimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Organizational Commitment*, tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan. Jia (2017)
5. Hasil penelitian menunjukkan H5 menyimpulkan bahwa variabel *Organizational Commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Turnover Intention, tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan yang tidak signifikan. Jia (2017) , Abdallah (2013) & Cavalcanti (2018)

6. Hasil penelitian menunjukkan H6 menyimpulkan bahwa variabel *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh mediasi terhadap *Transformational Leadership* dan *Turnover Intention*, sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh mediasi. Jia (2017), Han & Jekel (2011) & Bhatti (2016)

7. Hasil penelitian menunjukkan H7 menyimpulkan bahwa variabel *Organizational Commitment* mempunyai pengaruh mediasi terhadap *Transformational Leadership* dan *Turnover Intention*, sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh mediasi. Jia (2017) & Welty (2014)

5.2 Keterbatasan

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain :

1. Terdapat keterbatasan yaitu pengaksesan data atau informasi mengenai karyawan yang menjadi objek penelitian ini.
2. Adanya kesulitan mendapatkan izin untuk memberikan kuesioner untuk diisi oleh para karyawan objek penelitian ini.

5.3 Rekomendasi

Adapun beberapa rekomendasi yang di berikan kepada penelitian yang akan datang yaitu:

1. *Transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan memberikan kepercayaan dan meluruskan visi dan misi perusahaan maka dari itu pihak perusahaan harus mempertimbangkan atau mempertahankan hal-hal dasar yang menjadi patokan kepemimpinan transformasional, sehingga karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan merasakan terpimpin dengan baik sehingga adanya rasa kepercayaan terhadap perusahaan dan meminimalisir kemungkinan karyawan untuk berhenti.
2. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *organization commitment* , sehingga perlu di pastikan perusahaan melakukan semua cara yang terbaik untuk mempertahankan hal hal tersebut sehingga menciptakan lingkungan yang membuat karyawan merasa nyaman sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan rasa komitmen dalam perusahaan.
3. *Transformational leadership* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*, sehingga pada dasarnya menjadi pekerjaan tambahan bagi perusahaan yang harus memperhatikan hal tersebut di karenakan tidak adanya rasa komitmen yang muncul jika hanya terarah pada misi dan visi perusahaan, sehingga perlu di perhatikan secara lebih lagi.