

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel *emotional intelligence*, *leader member exchange*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Sebagai variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel *turnover intention* terhadap variabel dependen yaitu *job satisfaction* yang di mediasi oleh variabel *leader member exchange*. Pada penelitian yang dilakukan ini peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada beberapa perusahaan *shipyard* yang ada di kota Batam. Hasil dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian bahwa H_1 mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel *emotional intelligence* terhadap variabel *turnover intention* dengan hasil yang ditemukan melalui perhitungan dengan menggunakan aplikasi *partial least square* (PLS) yang sesuai dengan aturan yang ada. Hasil ini sesuai dengan konsisten dari penelitian (Bourguignons, 2016; Mustapha *et al.*, 2012; Trivellas *et al.*, 2011; Jordan, 2011 & Wong *et al.*, 2010).
2. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa H_2 mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel *emotional intelligence* terhadap *job satisfaction* dengan hasil yang ditemukan melalui perhitungan dengan menggunakan aplikasi *partial least square* (PLS) yang sesuai dengan

aturan yang ada. Hasil ini sesuai dengan konsisten dari penelitian (Lee, 2019; Koronios *et al.*, 2019; Wen *et al.*, 2019)

3. Hasil penelitian yang dilakukan H3 mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel *emotional Intelligence* terhadap *leader member exchange* dengan hasil yang ditemukan melalui perhitungan dengan menggunakan aplikasi partial least square (PLS) yang sesuai dengan aturan yang ada.

Hasil ini sesuai dengan konsisten dari penelitian (Bugenhagen *et al.*, 2010 & Jordan *et al.*, 2011).

4. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa H4 mempunyai pengaruh signifikan antara variabel *emotional intelligence* dan *job statisfaction* yang di mediasi oleh variabel *leader member exchange* dengan hasil yang ditemukan melalui perhitungan dengan aplikasi *partial least square (PLS)* yang sesuai dengan aturan yang ada. Hasil ini sesuai dengan konsisten dari penelitian (Soleimani & Einolahzadeh 2017).

5. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa H4 mempunyai pengaruh signifikan antara variabel *emotional intelligence* dan *job statisfaction* yang di mediasi oleh variabel *leader member exchange* dengan hasil yang ditemukan melalui perhitungan menggunakan aplikasi *partial least square (PLS)* sesuai dengan aturan yang ada. Hasil ini sesuai dengan konsisten dari penelitian (Soleimani & Einolahzadeh 2017).

5.2

Keterbatasan

Penelitian dilakukan terdapat keterbatasan penelitian, keterbatasan peneliti ada sebagai berikut:

1. Penyebaran kuisisioner yang dilakukan dengan meninggalkan kuisisioner yang di diisi oleh karyawan dan diambil pada saat jam kerja karyawan selesai sesuai dengan peraturan yang ada.
2. Responden yang mengisi hanya dari perusahaan shipyard yang terbanyak karyawannya dilihat dari data yang ada di disnaker kota Batam.

5.3

Rekomendasi Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dapat memberikan rekomendasi untuk perusahaan di bidang *shipyard*, yaitu :

1. Direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas penyebaran kuisisioner tidak hanya beberapa perusahaan shipyard yang ada di Kota Batam, namun bisa memperluas penyebaran kuisisioner shipyard yang ada di luar Kota Batam.
2. Perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan pendidikan karyawan dengan program pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan skill karyawan.
3. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti memberi saran kepada perusahaan mengenai variabel *turnover intention* terhadap karyawan lebih di perhatikan agar tidak terjadinya karyawan yang ingin

meninggalkan pekerjaannya dan pekerjaan menjadi lama selesai tidak sesuai dengan target dari perusahaan.

4. Perusahaan bisa meningkatkan *job satisfaction* bagi karyawannya agar karyawan tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan karena jika *job satisfaction* dari karyawan tinggi maka karyawan tidak akan mempunyai niat buat meninggalkan pekerjaan dan perusahaan demi kelancaran target dari perusahaan.