

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan Dan Saran

Pada bagian akhir dari skripsi ini, penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang didasarkan pada temuan dari hasil penelitian dan uraian pada bab-bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti, yaitu : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Department Front Office* Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio.

##### 5.1.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan di departemen *front office* Hotel Ibis Bandung Trans Studio berdasarkan dari tanggapan responden berada pada tingkatan yang **sangat baik**.
- 2) *Turnover intention* karyawan departemen *front office* di Hotel Ibis Bandung Trans Studio berdasarkan dari tanggapan responden berada pada tingkat yang **baik**.
- 3) Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (variabel X) terhadap *turnover intention* karyawan (variabel Y) *department front office* di Hotel Ibis Bandung Trans Studio dan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **cukup kuat**.

### 5.1.2 SARAN

Pada kesempatan ini, peneliti akan mengemukakan beberapa saran sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain :

- 1) Kemampuan berkomunikasi (*communication skill*) seorang pemimpin terhadap bawahannya. Dalam hal ini meskipun berada pada tingkatan yang baik. Namun bila dibandingkan dengan sub-variabel kepemimpinan yang lainnya masih belum pada tingkatan yang sangat baik. Maka dari itu perlu adanya peningkatan kemampuan berkomunikasi yang dimiliki pemimpin. Baik oleh perusahaannya dengan cara memberikan pelatihan atau *training* kepada pemimpin di *department front office* Hotel Ibis Bandung yang berkaitan dengan *keys to communication* (kunci berkomunikasi yang baik) maupun oleh dirinya sendiri dengan lebih mendekati diri terhadap bawahannya sehingga akan menghasilkan keberhasilan dalam berkomunikasi dengan bawahannya, dampaknya dapat terjalin kerjasama antara pemimpin dengan karyawan di dalam pekerjaan dengan selaras.
- 2) Pada sub-variabel kemampuan mengajar (*teaching skill*) pemimpin dalam menjelaskan materi pelatihan maupun standar pekerjaan berada dalam tingkatan baik. namun perlu terus adanya peningkatan kemampuan pemimpin dalam mengajarkan dan menjelaskan pekerjaan terhadap bawahannya ini sehingga materi-materi yang diterima oleh bawahan dapat dengan mudah diserap dan dipahami, nantinya berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan pelatihan terhadap pemimpin sehingga kapasitasnya sebagai pemimpin dan kemampuan pemimpin dalam kemampuan mengajar bisa menjadi lebih baik.
- 3) Promosi peningkatan karir dan benefit serta kejelasan dari jenjang karir karyawan yang diberikan pemimpin. Ada pada tingkatan baik sehingga dirasa karyawan sudah mendapatkan promosi peningkatan karir dengan

baik oleh atasan. Meskipun dirasa baik namun perlu adanya peningkatan lagi dalam memberikan promosi jenjang karir untuk karyawan oleh atasannya sehingga karyawan dirasa sangat jelas dalam karirnya di dalam organisasi dan tidak merasa *stuck* dengan jabatannya saat ini. Pemimpin harus lebih banyak memperhatikan jenjang karir karyawan dengan menyeleksi karyawan-karyawan yang dirasa memiliki kemampuan yang mumpuni untuk dapat ditingkatkan ke jenjang karir yang lebih sesuai.

- 4) Kepuasan kerja karyawan, pada sub-variabel ini berada pada tingkatan yang baik meskipun demikian perlu adanya peningkatan dalam hal kepuasan kerja yang didapat karyawan dari pemimpin. Dengan cara pemimpin memberikan porsi pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dari karyawan itu sendiri. Kemudian memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang dia hasilkan dan apa yang dia dapatkan dari perusahaan.
- 5) Pada sub-variabel stress kerja karyawan meskipun berada dalam tingkatan yang baik. Namun dirasa sangat perlu ada peningkatan kearah yang sangat baik dimana stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Pemimpin harus mampu menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang mendukung dan tidak membosankan akibat rutinitas pekerjaan yaitu dengan cara mengadakan suatu kegiatan yang bersifat *refreshing* baik itu kegiatan *outing* dihari libur ataupun membentuk kegiatan organisasi yang bersifat membangun kekompakan dan kekeluargaan seperti kegiatan olahraga.
- 6) Keadilan dalam mendapatkan hak dan kewajiban karyawan sesuai jabatannya juga kesempatan pengembangan diri yang sama bagi setiap karyawan. Pada masalah ini berada dalam tingkatan yang baik. Meskipun baik namun pemimpin harus lebih memberikan keadilan untuk seluruh karyawan nya tanpa membedakan kedekatan emosional pribadi. Sehingga karyawan tidak merasa dibedak-bedakan didalam organisasi.