

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima artinya ada pengaruh secara parsial konflik kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Surya Plastik.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima artinya ada pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan yang dimoderasi gaya kepemimpinan pada UD. Surya Plastik.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Saran untuk pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan variabel konflik kerja untuk menekan *turnover intention* karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya mengupayakan atau menstimulasi agar karyawan memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi demi tercapainya tujuan yang ditetapkan.
2. Pemimpin perusahaan hendaknya dapat memperhatikan kebutuhan yang diperlukan karyawan dan keluhankeluhan yang dimilikinya dalam bekerja dan potensi yang dimiliki karyawannya. Hal tersebut akan

membuat karyawan menjadi lebih menghargai dan menghormati pemimpinnya. Pemimpin perusahaan hendaknya dapat bertindak adil terhadap seluruh karyawan dan tidak memberikan perlakuan spesial terhadap karyawan yang memiliki hubungan keluarga, serta dapat meningkatkan interaksi yang baik dengan karyawan. Hal tersebut bertujuan agar tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Pemimpin harus memperhatikan karyawan saat melaksanakan pekerjaan agar dapat mengurangi rasa malas bekerja seperti menunda pekerjaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. Bagi perguruan tinggi, hendaknya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap turnover intention, dan melibatkan variabel lain seperti: kepuasan kerja, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan motivasi.