



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian "Analisis Pengaruh Authentic Leadership dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* Telaah Pada Karyawan Hotel Grand Zuri BSD City" yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Partial Least Square (PLS)*, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Profil responden, dari total responden sebanyak 82 karyawan dari Hotel Grand Zuri BSD City maka mayoritas pada penelitian ini adalah :
  - a) Berasal dari departement *Housekeeping* berjumlah 18 karyawan.
  - b) Berjenis Kelamin wanita, sebanyak 49 karyawan.
  - c) Berusia 20 - 25 tahun, sebanyak 26 karyawan.
  - d) Berpendidikan terakhir S1 berjumlah 45 karyawan.
  - e) Karyawan dengan status sudah menikah sebanyak 43 orang.
2. *Authentic leadership* berpengaruh positif terhadap *affective commitment* pada karyawan Hotel Grand Zuri BSD City. Dengan nilai T statistic 17.742 dan P-value 0.000 menunjukkan bahwa hipotesis 1 di dukung oleh data dan memiliki pengaruh antar variabel.
3. *Affective commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Grand Zuri BSD City. Dengan nilai T statistic 3.392 dan P-

*value* 0.001 menunjukkan bahwa hipotesis 2 di dukung data dan memiliki pengaruh antar variabel.

4. *Authentic leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Grand Zuri BSD City. Dengan T statistic 3.175 dan P-*value* 0.002 menunjukkan bahwa hipotesis 3 di dukung data dan memiliki pengaruh antar variabel.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Untuk Perusahaan.**

#### **5.2.1.1 *Authentic Leadership* terhadap *Affective Commitment*.**

Berdasarkan hasil penelitian, pada hipotesis pertama *authentic leadership* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *affective commitment*. Adapun beberapa hal yang perlu di diperhatikan guna meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan adalah perusahaan harus memperhatikan *work life balance* supaya karyawan bisa menyampaikan apa yang ingin dibutuhkan agar menumbuhkan komitmen. Selain itu perusahaan harus memperhatikan cara kepemimpinan pemimpin per divisi apakah sudah memiliki gaya kepemimpinan otentik yang baik agar bisa menyampaikan visi dan misi perusahaan kepada karyawan dengan jelas.

#### **5.2.1.2 *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention*.**

Berdasarkan hasil penelitian, pada hipotesis kedua *affective commitment* ternyata memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *affective commitment* karyawan Hotel Grand Zuri BSD City berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*. Adapun hal yang perlu di perhatikan

oleh perusahaan adalah bagaimana cara mengurangi tingkat *turnover intention* dengan membangun *affective commitment* di mana bertujuan agar karyawan memiliki keterikatan secara emosional terhadap perusahaan dan tidak ingin meninggalkan perusahaan karena apa yang ada di dalam perusahaan menjadi pertimbangannya dimana yang dimaksud adalah hal yang menyangkut internal dan eksternal perusahaan yang dianggap memiliki nilai yang lebih dibanding dengan perusahaan lain dan karyawan akhirnya memutuskan untuk tetap tinggal di perusahaan sekarang.

### **5.2.1.3 Authentic Leadership terhadap Turnover Intention.**

Berdasarkan hasil penelitian, pada hipotesis ketiga, *authentic leadership* ternyata memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan *authentic leadership* berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover intention* karyawan Hotel Grand Zuri BSD City. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara mempertahankan karyawan sekalipun atasan menganut jiwa kepemimpinan *authentic leadership*. Perusahaan harus mencari tahu di mana letak masalah antara karyawan dan atasan begitu juga masalah antara karyawan dan perusahaan yang menyebabkan karyawan ingin meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus menerapkan *authentic leadership* di semua divisi sehingga muncul *affective commitment* antara karyawan dan perusahaan yang akan menyebabkan tingkat *turnover intention* menurun dan karyawan ingin menetap di perusahaan.

### 5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan dari kesimpulan yang di peroleh dari penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel *pay satisfaction* yang dapat meningkatkan *affective commitment* di dalam perusahaan berdasarkan ( Vandenberghe, 2008).
2. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menambah responden dan jumlah indikator agar penelitian lebih akurat karena penelitian ini hanya mengambil 82 kuesioner dari total karyawan yang bekerja di Hotel Grand Zuri BSD City.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA