

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penulis telah melakukan olah data menggunakan software SmartPLS 3 dan menemukan hasil akhir terhadap masing-masing variabel dalam pengujian relasi antara *transformational leadership*, *career adaptability*, *job embeddedness* dan *perceived career success*. Hasil tersebut disimpulkan sebagai berikut :

1. *Transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *perceived career success*. Pernyataan ini didukung oleh hasil uji inner model yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2.251 dan untuk p-value sebesar 0.012. Nilai tersebut memenuhi standar kriteria nilai yaitu t-statistic  $>1.96$  dan untuk p-value  $< 0.05$ .
2. *Career adaptability* tidak memiliki pengaruh terhadap *perceived career success*. Pernyataan ini ini didukung oleh hasil uji inner model yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 0.090 dan untuk p-value sebesar 0.928. Nilai tersebut tidak memenuhi standar kriteria nilai yaitu t-statistic  $>1.96$  dan untuk p-value  $< 0.05$ .
3. *Transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *job embeddedness*. Pernyataan ini didukung oleh hasil uji inner model yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2.577 dan untuk p-value sebesar 0.010. Nilai tersebut memenuhi standar kriteria nilai yaitu t-statistic  $>1.96$  dan untuk p-value  $< 0.05$ .
4. *Career adaptability* tidak memiliki pengaruh terhadap *job embeddedness*. Pernyataan ini ini didukung oleh hasil uji inner model yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 1.556 dan untuk p-value sebesar 0.120. Nilai tersebut memenuhi standar kriteria nilai yaitu t-statistic  $>1.96$  dan untuk p-value  $< 0.05$ .

5. *Transformational leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *career adaptability*. Pernyataan ini didukung oleh hasil uji inner model yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 1.218 dan untuk p-value sebesar 0.223. Nilai tersebut memenuhi standar kriteria nilai yaitu t-statistic  $>1.96$  dan untuk p-value  $< 0.05$ .
6. *Job embeddedness* memiliki pengaruh terhadap *perceived career success*. Pernyataan ini didukung oleh hasil uji inner model yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 3.644 dan untuk p-value sebesar 0.000. Nilai tersebut memenuhi standar kriteria nilai yaitu t-statistic  $>1.96$  dan untuk p-value  $< 0.05$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil data pada penelitian ini, penulis hendak memberikan masukan serta saran bagi universitas, perusahaan serta peneliti selanjutnya yang akan membuat penelitian dengan topik permasalahan yang sama agar bisa lebih baik kedepannya.

### 5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Melihat data yang dihasilkan dari laporan penelitian, penulis menemukan beberapa kekurangan dan berniat memberikan saran serta masukan untuk perusahaan, saran dan masukan adalah sebagai berikut:

1. berdasarkan hasil olah data dari data yang telah dikumpulkan, penulis menemukan bahwa JE2 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,9857 yang berkaitan dengan kesulitan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mungkin dirasakan oleh karyawan karena perusahaan tidak menjanjikan suatu hal yang dapat menahan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Walaupun rasa keterikatan karyawan terkait pekerjaan dan organisasi cukup tinggi dilihat dari nilai rata-rata yang dihasilkan, namun hal ini masih dirasa kurang mampu menciptakan kesetiaan karyawan pada perusahaan. Ekpetasi ini dapat dipengaruhi oleh

beberapa faktor seperti fasilitas, lingkungan, promosi kerja, gaji dll. Oleh karena itu untuk memastikan keinginan apa yang diinginkan karyawan perusahaan dapat memulai dengan melakukan *employee engagement survey*. Untuk membuat sebuah *employee engagement survey* kuesioner harus divalidasi secara statistik dan dibandingkan dengan organisasi lain, untuk menilai dan meningkatkan pendorong keterlibatan di perusahaan. Hasil survei ini kemudian akan menjadi bahan pertimbangan dan membantu perusahaan dalam meningkatkan *employee engagement*.

2. Berdasarkan hasil olah data dari data yang telah dikumpulkan, penulis menemukan bahwa PCS2 memiliki nilai rata-rata yang rendah yaitu 3,91428 yang berkaitan dengan kepuasan karyawan terkait *income* yang mereka dapatkan. Artinya pemenuhan gaji yang diberikan perusahaan masih dirasa kurang dapat memenuhi target pemasukan karyawan. Oleh karena itu perusahaan dapat memberikan tunjangan atau bonus kepada karyawan yang mungkin sudah memenuhi target pekerjaan yang diberikan. HRD dapat membuat tabel *performance ranking* yang diperbarui setiap harinya. *Performance ranking* ini tidak hanya semata-mata untuk melihat hasil kerja karyawan namun *performance ranking* ini juga dapat digunakan sebagai penentu besaran *reward* yang akan didapatkan oleh masing-masing unit/karyawan. Sehingga perusahaan dapat menggunakannya untuk menyesuaikan bonus yang diberikan oleh karyawan.
1. Dari hasil olah data yang telah dikumpulkan, selanjutnya penulis menemukan bahwa PCS3 memiliki nilai rata-rata yang rendah yang sama dengan PCS2 yaitu 3,91428. Indikator ini berkaitan dengan pertanyaan saya merasa sudah cukup banyak mengembangkan keterampilan baru. Artinya tingkat kepuasan karyawan terkait *skills* dan *knowledge* yang mereka miliki. Dari elemen *transformational leadership* yaitu *Individual consideration* dimana pemimpin berusaha untuk menciptakan lingkungan

yang terbuka dan mengembangkan keterampilan para pengikutnya. Sehingga penulis menyarankan untuk masing-masing pemimpin dapat melakukan *coaching* kepada para pengikutnya. Berdasarkan Harvard Business Review, *coaching* memberikan sebuah kesempatan untuk bertindak sebagai fasilitas guna melakukan komunikasi kinerja secara dua arah. Dari kegiatan *coaching* ini pemimpin yang lebih berpengalaman dan terampil dapat memberikan saran dan juga bimbingan terhadap karyawan guna mengembangkan kemampuan, kinerja, dan juga karir dari seorang individu.

### 5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Melihat data yang dihasilkan dari laporan penelitian, penulis menemukan beberapa kekurangan dan berniat memberikan saran serta masukan untuk perusa, saran dan masukan adalah sebagai berikut

1. Penelitian ini berfokus pada hubungan langsung antar variable sehingga tidak mengukur mediasi maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menganalisis fungsi mediator dari variabel *job embeddedness* serta *career adaptability* sebagai mediasi antara *transformational leadership* dengan *perceived career success* seperti yang diukur oleh Ghazali, (2020).
2. Memperkuat variabel *transformational leadership* melihat angka realibilitas adalah 0.594 atau dapat disebut *seconsidered low* yang bermakna nilai dengan realibitas yang rendah.
3. Mengeksplorasi variabel lain sebagai determinan dari variabel *career adaptability* mengingat nilai R-square adalah 0,029
4. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menemukan objek berbeda seperti industri jasa (pariwisata, perbankan, transportasi, pendidikan dan lainnya) yang memiliki responden lebih banyak.