

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode PLS-SEM dan bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan etis, kepemimpinan emosional, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan terhadap niat berhenti karyawan. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0.005 ($p\text{-value} < 0.05$). Kemudian dampak yang diberikan dari kepemimpinan etis terhadap motivasi karyawan tergolong dalam *small effect*, hal tersebut dibuktikan dengan nilai f^2 sebesar 0.054. Sehingga, karyawan Koperasi Clap Maju Bersama dapat lebih meningkat lagi motivasinya dalam melakukan pekerjaannya jika memiliki atasan dengan tipe kepemimpinan yang etis.
2. Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0.002 ($p\text{-value} < 0.05$). Kemudian dampak yang diberikan dari kepemimpinan etis terhadap motivasi karyawan tergolong dalam *small effect*, hal tersebut dibuktikan dengan nilai f^2 sebesar 0.059. Sehingga, karyawan Koperasi Clap Maju Bersama dapat lebih meningkat lagi kinerja dalam bekerjanya jika memiliki atasan dengan tipe kepemimpinan yang etis.
3. Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0.012 ($p\text{-value} < 0.05$). Hasil analisis ini menghasilkan gagasan bahwa hipotesis H1c yang menyatakan motivasi karyawan menjadi mediasi antara kepemimpinan etis dan kinerja karyawan pada Koperasi Clap Maju Bersama diterima.

4. Kepemimpinan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0.000 (*p-value* < 0.05). Kemudian dampak yang diberikan dari kepemimpinan emosional terhadap kinerja karyawan tergolong dalam *large effect*, hal tersebut dibuktikan dengan nilai f^2 sebesar 0.383.
5. Kepemimpinan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0.007 (*p-value* < 0.05). Kemudian dampak yang diberikan dari kepemimpinan emosional terhadap motivasi karyawan tergolong dalam *small effect*, hal tersebut dibuktikan dengan nilai f^2 sebesar 0.036. Sehingga, karyawan Koperasi Clap Maju Bersama dapat lebih meningkat lagi kinerja dalam melakukan pekerjaannya jika memiliki atasan dengan tipe kepemimpinan yang emosional dan selalu memikirkan perasaan karyawannya.
6. Kepemimpinan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0.000 (*p-value* < 0.05). Hasil analisis ini menghasilkan gagasan bahwa hipotesis H2c yang menyatakan motivasi karyawan menjadi mediasi antara kepemimpinan etis dan kinerja karyawan pada Koperasi Clap Maju Bersama diterima.
7. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didapat dari hasil perhitungan dibuktikan dengan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0.000 (*p-value* < 0.05). Kemudian dampak yang diberikan dari motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan tergolong dalam *small effect*, hal tersebut dibuktikan dengan nilai f^2 sebesar 0.112. Maka, kinerja karyawan Koperasi Clap Maju Bersama dipengaruhi oleh motivasi karyawan dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, semakin besar motivasi karyawan untuk bekerja maka akan semakin bagus kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin kecil

motivasi karyawan untuk bekerja maka akan semakin tidak bagus kinerja karyawan yang dihasilkan Koperasi Clap Maju Bersama.

8. Kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap niat berhenti karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value yang diperoleh sebesar 0.000 ($p\text{-value} < 0.05$). Kemudian dampak yang diberikan dari kinerja karyawan terhadap niat berhenti karyawan tergolong dalam *large effect*, hal tersebut dibuktikan dengan nilai f^2 sebesar 3.438. Maka dari itu, kinerja karyawan mempengaruhi niat berhenti karyawan. Karyawan dengan kinerja yang bagus lebih memungkinkan untuk meninggalkan organisasi karena mereka lebih memiliki banyak alternatif untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, organisasi mungkin kurang bersedia untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja kurang bagus.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Perusahaan harus memahami bahwa kepemimpinan emosional mendorong kinerja karyawan dalam tempat kerja. Sehingga, para pemimpin harus bekerja untuk mengembangkan budaya dengan memperhatikan para karyawannya secara pribadi. Hal ini dilakukan dengan norma yang menekankan nilai-nilai moral, seperti, memperlakukan karyawan dengan hormat dan menghargainya serta membiasakan mereka untuk membuat keputusan. Pemimpin juga harus menciptakan situasi yang menampilkan pendekatan emosional positif dan menyesuaikan diri dengan emosi mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengurangi jumlah karyawan yang memiliki niat berhenti bekerja, peneliti menyarankan agar perusahaan dapat memberi hadiah yang memungkinkan berupa uang

insentif/tambahan hari cuti bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Perusahaan juga memberikan promosi karyawannya yang memiliki kinerja yang bagus. Hal ini akan membuat karyawan lainnya termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya.

3. Baiknya pimpinan di dalam perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional atau karismatik, lebih peka terhadap bawahan, memberikan dorongan atau motivasi agar bawahan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat menggerakkan karyawan baik secara individu atau kelompok sebagai penunjang pencapaian tujuan dan bawahan akan terdorong dengan kepekaan atau perhatian dari pemimpin yang ada di dalam perusahaan tersebut.
4. Motivasi karyawan merupakan dorongan kebutuhan yang sangat penting untuk diri karyawan yang memiliki pengaruh tinggi terhadap kinerja. Sebaiknya atasan dapat memotivasi para bawahan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, peneliti memberikan saran untuk penelitian berikutnya sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memasukan variabel *work life balance*. Hal ini dikarenakan, penelitian (Ouakouak dan Zaitouni 2020) hanya memfokuskan tipe leadership sebagai faktor dari terjadinya niat berhenti karyawan pada Koperasi Clap Maju Bersama.

2. Penelitian ini dapat membantu meningkatkan niat berhenti karyawan Koperasi Clap Maju Bersama dengan menggunakan strategi kepemimpinan etis dan emosional yang baik, serta pengembangan motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan akan lebih nyaman dan terdorong untuk bekerja, sehingga meningkatkan kinerja dan mengurangi niat berhenti.
3. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 71,8%, menandakan masih ada 28,2% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi niat berhenti karyawan. Melihat hal ini, masih ada sekitar 28,2% variabel lain yang dapat diteliti. Maka, peneliti menyarankan untuk memperluas analisa variabel agar dapat memperluas jangkauan penelitian ini

