

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh *toxic leadership*, *job stress*, dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. *Toxic leadership* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang beracun dan merugikan karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk berniat meninggalkan organisasi.
2. *Job stress* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi mereka untuk berniat meninggalkan organisasi.

4. *Toxic leadership, job stress, dan perceived organizational support* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Hal ini menunjukkan secara kolektif memperburuk kepuasan kerja dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya meninggalkan tempat kerja dan berpindah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Pemimpin harusnya menjadi sosok yang mampu memimpin dengan integritas, empati, dan komunikasi efektif terhadap para karyawan. Pemimpin harus memberikan dukungan dan mendorong perkembangan profesional serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Seharusnya para karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dan efektif jika terjadinya konflik antar karyawan dan atasan, maupun antar karyawan itu sendiri, sehingga bisa menerima pendapat dari seorang karyawan atau atasan.
3. Perusahaan mampu meningkatkan dan mendukung karyawan dalam masa sulit, serta membantu karyawan bila terjadi konflik internal maupun eksternal dan mekanisme penyelesaian masalah dengan efektif.
4. Karyawan seharusnya merasa cukup dan puas dengan kondisi pekerjaan mereka saat ini dan tidak merasa tertarik untuk mencari peluang diluar

perusahaan yang ditawarkan oleh seseorang baik dari luar maupun dalam perusahaan.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis diharapkan mengobservasi dan mengeksplorasi lebih lanjut atau lebih jauh mengenai permasalahan yang ada. Maupun objek lain dengan menambahkan variabel seperti pemberian gaji, tunjangan hari raya, bonus gaji, dan lingkungan yang sehat yang tentu saja harus disesuaikan dengan objek penelitian. Mengembangkan indikator-indikator lain dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang bersangkutan pada *turnover intention* sehingga dapat memberikan gambaran mengenai *turnover intention* yang lebih luas.