BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional berkontribusi terhadap *turnover intention* pada *frontliner* CV. Premium Indonesia. Semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang menekankan sistem penghargaan dan kejelasan tugas, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan adanya koreksi dan evaluasi sebelum tugas selesai, karyawan memperoleh kejelasan tugas, kepastian kerja, serta arahan yang membantu mereka bekerja sesuai standar. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional mempengaruhi *turnover intention* pada *frontliner* CV. Premium Indonesia.
2. Komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* pada *frontliner* CV. Premium Indonesia. Hal tersebut membuktikan bahwa, semakin tinggi tingkat komitmen yang dirasakan karyawan terhadap organisasi, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai, nyaman, dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki loyalitas tinggi serta motivasi untuk bekerja secara optimal. Komitmen organisasi

menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan, khususnya pada posisi *frontliner* yang berperan langsung dalam operasional dan pelayanan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi CV. Premium Indonesia
 - a. Untuk memperkuat program pelatihan kepemimpinan bagi para atasan dengan fokus pada keterampilan *monitoring*, pemberian umpan balik konstruktif, dan komunikasi efektif. Selain itu, pengembangan sistem reward berbasis kinerja yang transparan serta sesi *coaching* rutin dapat mendukung penerapan kepemimpinan transaksional yang lebih optimal dan berdampak positif terhadap retensi karyawan.
 - b. Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program penghargaan kinerja, pelatihan pengembangan diri, dan komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional juga dapat memperkuat rasa memiliki dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, atau komitmen afektif, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antara kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penambahan variabel-variabel tersebut dapat membantu menjelaskan apakah hubungan yang terbentuk bersifat langsung atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang mungkin memperkuat atau memperlemah pengaruh antar variabel utama. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan karakteristik individu, seperti lama bekerja dan tingkat pendidikan, sebagai variabel kontrol. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah perbedaan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan turut memengaruhi cara karyawan memersepsikan gaya kepemimpinan, membangun komitmen terhadap organisasi, serta menentukan tingkat kecenderungan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Dengan adanya variabel kontrol tersebut, hasil penelitian akan menjadi lebih akurat, komprehensif, dan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih relevan untuk pengelolaan sumber daya manusia di masa mendatang.