

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Merujuk pada hasil serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, bisa disimpulkan beberapa hal terkait peran kepemimpinan dan beban kerja dalam Mempengaruhi Tingkat Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Program/Perencanaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Labuhanbatu berikut ini :

1. Secara langsung kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Bagian Program/Perencanaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Labuhanbatu. Ini menunjukkan bahwasanya peningkatan kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pegawai bagian program/perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu
2. Secara langsung beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Bagian Program/Perencanaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Labuhanbatu. Ini menunjukkan bahwasanya peningkatan beban kerja akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja pegawai bagian program/perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu.
3. Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi turnover Pegawai Bagian Program/Perencanaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Labuhanbatu. Ini menunjukkan

bahwasanya peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh penurunan Intensi Turnover pegawai bagian program/perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu

4. Secara langsung kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi turnover Pegawai Bagian Program/Perencanaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini mengindikasikan bahwasanya apabila kepemimpinan dipersepsikan baik dan mendukung, maka akan menurunkan intensi turnover pegawai bagian program/perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu.
5. Secara langsung beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi turnover Pegawai Bagian Program/Perencanaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini berarti bahwasanya peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan intensi turnover pegawai bagian program/perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu
6. Secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi turnover melalui kepuasan kerja Pegawai Bagian Program/Perencanaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Labuhanbatu. Ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan yang baik dan mendukung akan menurunkan intensi turnover melalui kepuasan kerja pegawai bagian program/perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu.

7. Secara tidak langsung beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi turnover melalui kepuasan kerja Pegawai Bagian Program/Perencanaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini berarti bahwasanya peningkatan beban kerja akan disertai pula dengan peningkatan intensi turnover melalui kepuasan kerja pegawai bagian program/perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu.

5.2 SARAN

Dari hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan, dapat dirumuskan beberapa saran yang bermanfaat sebagai berikut :

1. Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) disarankan untuk meningkatkan stimulasi intelektual, khususnya dengan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugasnya. Sehingga peran kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pengawasan, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan potensi sumber daya manusia.
2. Kepala OPD disarankan untuk terus memperkuat penyampaian visi yang jelas dan inspiratif kepada seluruh pegawai. Visi yang terarah akan memotivasi pegawai dalam bekerja dan meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi.
3. Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) disarankan untuk melakukan pengaturan batas waktu penyelesaian pekerjaan secara lebih terstruktur dan realistis agar pegawai tidak merasa bahwasanya waktu yang diberikan untuk

menyelesaikan tugas terlalu singkat, yang dapat menyebabkan tekanan dan penurunan kinerja.

4. Kepala OPD disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar pegawai tidak merasa kewalahan dan merasa usahanya tidak cukup untuk menuntaskan tugas. Penyesuaian beban kerja yang proporsional penting untuk menjaga keseimbangan dan kinerja pegawai.
5. Kepala OPD disarankan untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui promosi jabatan dan pemberian peluang pengembangan karir bagi pegawai berprestasi dan pemberian gaji/insentif yang sesuai. Langkah ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mengurangi intensi turnover pegawai.
6. Untuk peneliti berikutnya disarankan dapat memasukkan variabel independen lain yang masih berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, di luar variabel yang sudah dipergunakan dalam penelitian ini, dengan tetap mengacu pada landasan penelitian yang relevan. Disarankan juga untuk menambah teori dan menggunakan teknik analisis data dengan metode lainnya.