

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif secara signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan turnover intention (Y), dengan demikian, hipotesis (H1) dapat diterima. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh negatif secara parsial terhadap turnover intention pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo.
2. Berdasarkan hasil uji t, terdapat pengaruh positif secara signifikan antara kompensasi finansial dan turnover intention (Y), sehingga hipotesis (H2) dapat diterima. Dengan kata lain, kompensasi finansial (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap turnover intention pada karyawan Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention (Y), sehingga hipotesis (H3) dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

(X3) berpengaruh negatif secara parsial terhadap turnover intention pada karyawan Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo.

4. Berdasarkan hasil uji F, terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap turnover intention (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H4) diterima, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi finansial (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo.

## 5.2 Saran

Berdasarkan rangkuman temuan penelitian dan diskusi yang telah dipaparkan di atas, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti:

1. Integrasi Teori Keberlanjutan: Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan integrasi teori keberlanjutan dalam analisis faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Menggabungkan perspektif keberlanjutan dapat membuka wawasan tentang bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif pada karyawan dan organisasi dalam jangka panjang. Melibatkan konsep-konsep seperti tanggung jawab sosial perusahaan, peran organisasi dalam mendukung kesejahteraan karyawan, dan penciptaan nilai berkelanjutan,

penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana kebijakan dan praktik sumber daya manusia dapat mendukung tujuan keberlanjutan organisasional, termasuk mengurangi *Turnover Intention*. Hal ini tidak hanya relevan dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia tetapi juga dapat memberikan pandangan yang lebih luas tentang kontribusi organisasi terhadap masyarakat dan lingkungan. Dengan merangkul teori keberlanjutan, penelitian ini dapat membuka arah baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia, menggali hubungan yang lebih dalam antara praktik-praktik HRM dan kontribusi organisasi terhadap tujuan sosial dan lingkungan yang lebih luas.

2. Bagi Peneliti selanjutnya: Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendalami aspek-aspek psikologi organisasi yang relevan, seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan identifikasi dengan nilai-nilai organisasi. Integrasi teori-teori ini dapat memberikan wawasan yang lebih kaya terkait faktor-faktor psikologis yang memengaruhi *Turnover Intention*. Langkah-langkah ini dapat melibatkan kerja sama dengan ahli psikologi organisasi dan pelibatan dalam penelitian lintas disiplin untuk memperdalam pemahaman.
3. Bagi Perusahaan: Perusahaan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk merancang program-program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih berfokus pada aspek psikologis. Implementasi program ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan keterikatan karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi *Turnover Intention*. Perusahaan juga disarankan untuk membuka saluran komunikasi

yang lebih terbuka dengan karyawan untuk memahami secara lebih mendalam kebutuhan psikologis mereka.

4. Bagi Pihak Lain (*Stakeholders*): Pihak-pihak luar, seperti lembaga pendidikan dan pelatihan, dapat merespons penelitian ini dengan menyusun kurikulum yang memasukkan elemen-elemen psikologi organisasi. Hal ini akan membantu mempersiapkan calon tenaga kerja dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor psikologis yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau pergi. Selain itu, lembaga-lembaga pemerintah dan organisasi nirlaba dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk mengembangkan inisiatif dukungan karyawan yang lebih holistik dan berfokus pada kebutuhan psikologis.