

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -5,773 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
2. Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2,392 dengan probabilitas 0,019 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -5,944 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

B. Saran

1. Bagi RSUD Kota Banjar

Hasil penelitian ini bisa menjadi pertimbangan perihal *turnover intention* yang dapat ditimbulkan dari kepemimpinan

transformasional, kepuasan gaji dan komitmen organisasi demi mempertahankan karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan, atau bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama yaitu mencari pengaruh lain terhadap *turnover intention*.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) variabel bebas saja yaitu: Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi. Sementara itu, masih mungkin terdapat variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention* misal faktor budaya organisasi dan stres kerja.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada karyawan RSUD Kota Banjar, akan lebih baik jika sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Rumah Sakit yang ada di Kota Banjar, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.