

## **BAB V KESIMPULAN & SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dari pengaruh *Workforce Diversity*, *Transactional Leadership*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada perawat RS Hermina Depok maka dapat disimpulkan *Workforce Diversity*, *Transactional Leadership*, dan *Perceived Organizational Support* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Kemudian *Workforce Diversity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel moderasi. Pada interaksi variabel *Transactional Leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel moderasi. Perolehan tersebut menunjukkan variabel *Perceived Organizational Support* tidak dapat memoderasi pengaruh hubungan *Workforce Diversity* terhadap *Turnover Intention*, serta pengaruh hubungan *Transactional Leadership* terhadap *Turnover Intention*.

### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam proses penyusunan penelitian ini, peneliti menghadapi beberapa hambatan dan keterbatasan. Diharapkan berbagai keterbatasan tersebut dapat menjadi dasar evaluasi dan perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Pertama, jumlah sampel yang digunakan hanya 105 responden dari total populasi 318 orang, sehingga berpotensi mempengaruhi optimalnya hasil penelitian. Kedua, instrumen kuesioner yang digunakan terdiri dari 62 butir pertanyaan, yang cukup banyak dan kemungkinan menyebabkan respon yang kurang konsisten atau tidak maksimal dari para responden.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Workforce Diversity*, *Transactional Leadership*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* perawat di RS Hermina Depok, terdapat beberapa saran teoritis dan praktis yang dapat diimplementasikan oleh akademisi dan perusahaan sebagai berikut:

1. Saran praktis bagi perusahaan yakni perusahaan perlu memastikan bahwa

proses penilaian kinerja serta kriteria promosi dilakukan secara transparan, objektif, dan mudah dipahami oleh semua pihak. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan program pelatihan, mentoring, maupun coaching yang ditujukan bagi para pemimpin maupun calon pemimpin. Upaya ini penting agar pemimpin mampu memberikan arahan yang efektif, membangun komunikasi yang sehat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan retensi karyawan dalam tim. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, baik dalam bentuk dukungan psikologis, fasilitas kerja yang memadai, maupun program kesejahteraan lainnya.

2. Saran teoritis untuk bagi peneliti yaitu penting untuk memperluas cakupan referensi dan sumber literatur yang berkaitan dengan *Workforce Diversity*, *Transactional Leadership*, *Turnover Intention*, serta *Perceived Organizational Support*, agar hasil penelitian yang dihasilkan dapat menjadi lebih komprehensif dan mendalam. Peneliti juga disarankan untuk melakukan persiapan yang lebih matang pada tahap pengumpulan data, termasuk memastikan keterlibatan seluruh pihak yang dibutuhkan, sehingga proses penelitian dapat berlangsung secara lebih sistematis dan terkoordinasi. Pada penelitian mendatang, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menambah atau mengganti variabel, serta menggunakan metode dan teknik analisis yang berbeda dari penelitian ini. Upaya tersebut bertujuan untuk mendapatkan temuan yang lebih bervariasi sekaligus membuka peluang eksplorasi hubungan antar variabel yang belum terjangkau dalam penelitian sebelumnya.