

**Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja: Menelusuri Pengaruhnya terhadap Turnover Intention pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo**

**Dandy Evan Aprillio, Rusdi Hidayat Nugroho**

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya  
dandyevan719@gmail.com, rusdi\_hidayat.adbis@upnjatim.ac.id

**ABSTRACT**

*The development of technology in the digital era has significantly impacted human resource management (HRM), particularly concerning the high employee turnover that is a primary concern in HRM. This research explores the influence of factors such as transformational leadership, financial compensation, and work environment on employees' turnover intention, aiming to assist companies in designing effective strategies to retain quality employees amidst dynamic market changes. The research object is Dina Acupuncture & Beauty Care Clinic in Surabaya & Sidoarjo. This research involves the entire population of Dina Acupuncture & Beauty Care Clinic in Surabaya & Sidoarjo, totaling 60 individuals. Data collection is carried out using both primary and secondary methods, incorporating interviews, questionnaires, and literature reviews. The research methodology employed is quantitative. Data analysis employs multiple linear regression techniques, and a Likert scale is utilized for sampling. Analytical tests encompass validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroskedasticity, F-test, and t-test. Furthermore, data processing is conducted using SPSS software version 25. The research results indicate that the t-test produces a t-value of -3.548 for transformational leadership, which is smaller than the critical t-value of -2.003. Meanwhile, for financial compensation, the t-value is 5.392, exceeding the critical t-value of 2.003. Similarly, for the work environment, the t-value is -4.538, which is smaller than the critical t-value of -2.003. All variables exhibit significance below 0.05. Partially, transformational leadership and the work environment have a significant negative influence on turnover intention. On the other hand, financial compensation has a significant positive impact on turnover intention. The F-test yields an F-value of 23.775, surpassing the critical F-value of 2.77, with a significance of  $0.000 < 0.05$ . This indicates that collectively, transformational leadership, financial compensation, and the work environment significantly influence turnover intention. Based on the results of this research, it can be concluded that independent variables, such as transformational leadership and the work environment, partially have a significant negative impact on the dependent variable, namely employee turnover intention. Meanwhile, financial compensation partially has a significant positive influence on turnover intention. Collectively, the independent variables, including transformational leadership, financial compensation, and the work environment, significantly affect the dependent variable, namely turnover intention. This conclusion indicates that these factors play a crucial role in understanding and managing employees' tendencies to leave their jobs. Therefore, when developing company strategies and policies, it is essential to consider these aspects to enhance employee retention and achieve organizational goals more effectively.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Financial Compensation, Work Environment, Turnover Intention

## ABSTRAK

Perkembangan teknologi di era digital memberikan dampak signifikan pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama terkait tingginya *turnover* karyawan yang menjadi perhatian utama dalam manajemen SDM. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap niat berpindah karyawan, dengan tujuan membantu perusahaan merancang strategi efektif untuk mempertahankan karyawan berkualitas di tengah dinamika pasar yang berubah. Objek penelitian ini yaitu Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi di Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo, yang berjumlah 60 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode data primer dan sekunder, melibatkan wawancara, kuesioner, serta studi kepustakaan. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menerapkan teknik regresi linier berganda dan penggunaan teknik sampel dengan skala Likert. Uji analisis mencakup validitas, reliabilitas, normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, uji F, dan uji t. Selain itu, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar -3,548 untuk gaya kepemimpinan transformasional, yang lebih kecil dari nilai t tabel -2,003. Sementara itu, untuk kompensasi finansial, t hitung sebesar 5,392, yang lebih besar dari nilai t tabel 2,003. Begitu pula, untuk lingkungan kerja, t hitung sebesar -4,538, yang lebih kecil dari nilai t tabel -2,003. Semua variabel menunjukkan signifikansi kurang dari 0,05. Secara parsial, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, kompensasi finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 23,775, yang lebih besar dari nilai F tabel 2,77, dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, seperti gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, secara parsial memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention* karyawan. Sementara itu, kompensasi finansial secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Secara bersama-sama, variabel independen, termasuk gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja, secara signifikan memengaruhi variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran yang penting dalam memahami dan mengelola kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam mengembangkan strategi dan kebijakan perusahaan, perlu mempertimbangkan aspek-aspek ini guna meningkatkan retensi karyawan dan mencapai tujuan organisasional dengan lebih efektif.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang terkait dengan munculnya era digital telah mengubah cara masyarakat dalam melakukan aktivitasnya dan dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia juga ikut terkena dampaknya. Tidak dapat dipungkiri bahwa penerapan teknologi di era saat ini sangatlah penting namun secara

tidak langsung juga memberikan tantangan bagi berbagai praktisi HRM dan dunia bisnis (Hidayat dkk., 2022). Dalam menghadapi fluktuasi ekonomi dan persaingan yang ketat, perusahaan menghadapi tantangan signifikan terutama terkait tingginya tingkat *turnover* karyawan. *Turnover Intention*, mencerminkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Tantangan ini bukan hanya menyangkut biaya langsung *turnover*, tetapi juga berpotensi memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat niat berpindah menjadi krusial dalam usaha perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas di tengah dinamika pasar yang berubah-ubah.

*Turnover Intention* merujuk pada kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja (Chen et al., 2018). Definisi Tett dan Meyer menyebutkan bahwa itu melibatkan persepsi dan keinginan disengaja untuk meninggalkan pekerjaan (Akgunduz & Eryilmaz, 2018). *Turnover Intention* juga dapat diartikan sebagai ekspresi kesadaran karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hal tersebut mencerminkan kecenderungan psikologis dan perilaku, apakah dengan kesadaran atau tidak, untuk meninggalkan organisasi. Dampak negatif *turnover* karyawan melibatkan biaya rekrutmen, pelatihan, dan waktu perusahaan yang hilang (Purwati et al., 2020). Tingkat *turnover* menjadi penilaian terhadap kemampuan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia, dan tingkat yang tinggi mengindikasikan kurangnya efektivitas dalam manajemen tersebut. Peran manajer dalam perusahaan juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat niat berpindah.

Penelitian sebelumnya menekankan peran beberapa faktor dalam menentukan niat berpindah karyawan, termasuk kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi pengikutnya, sementara kompensasi finansial mencakup gaji, tunjangan, dan insentif sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Lingkungan kerja mencakup budaya organisasi, dukungan rekan kerja, dan keadilan perlakuan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh ketiga faktor ini terhadap niat berpindah karyawan. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mengurangi tingkat niat berpindah dan mempertahankan karyawan berpotensi tinggi.

Salah satu perusahaan yang memiliki masalah *turnover* yang tinggi adalah Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo yang menghadapi tingkat *turnover* sebesar 14% pada tahun 2022/2023, melebihi batas rekomendasi 10%. Hasil wawancara dengan pihak manajemen Dina Akupuntur & Beauty care menunjukkan bahwa 5 dari 63 pegawai keluar dari Juli 2022 hingga Juli 2023. Keputusan untuk melepas 5 karyawan tanpa informasi lebih lanjut diambil sebagai respons terhadap fenomena ini. Meskipun Direktur Klinik menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, karyawan merespons negatif karena kurangnya

kedekatan, motivasi, dan bimbingan langsung. Permasalahan kompensasi juga muncul, dengan gaji di bawah UMR dan tunjangan yang dinilai tidak memadai. Lingkungan kerja dianggap tidak harmonis karena kurangnya komunikasi dan fasilitas yang dianggap kurang mendukung produktivitas. Secara keseluruhan, Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang stabil dan menyenangkan,

Suwatno (2019: 107) menyoroti gaya kepemimpinan transformasional sebagai upaya pemimpin untuk menciptakan rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas, dan motivasi ekstra pada pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional membedakan diri dengan mempengaruhi aspek holistik, mencakup motivasi dan pola pikir anggota organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dalam klinik ini diukur melalui sejauh mana pemimpin klinik menciptakan ikatan emosional positif dengan karyawan, serta seberapa sering pemimpin turun langsung untuk mengawasi dan memberikan arahan terkait pekerjaan kecantikan dan perawatan kulit, dengan tujuan meningkatkan kualitas layanan, profesionalisme, dan keamanan pelayanan kecantikan di klinik tersebut.

Kompensasi finansial, seperti yang dijelaskan oleh Atmaja dan Maryatni (2019), mencakup imbalan berbentuk uang, baik secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus, maupun tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, serta bantuan sosial dan pensiun sebagai penghargaan kepada pekerja yang berkontribusi mencapai tujuan organisasional dengan lebih efektif. Kompensasi finansial dalam penelitian ini mengacu pada bentuk imbalan finansial dan tanda penghargaan spesifik yang diberikan oleh Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care kepada karyawan. Hal ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada, gaji, tunjangan, dan insentif keuangan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi karyawan dalam meningkatkan kualitas layanan kecantikan dan perawatan kulit. Konsep pelayanan kecantikan terpadu, tingkat kenyamanan yang tinggi, profesionalisme, dan nilai keselamatan menjadi inti dari nilai-nilai utama klinik. Dengan demikian, kompensasi finansial di Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care diarahkan untuk mencerminkan dan memberikan apresiasi yang sebanding dengan standar kualitas dan nilai-nilai yang dikedepankan oleh klinik tersebut.

Lingkungan kerja, seperti disampaikan oleh Sukanto & Indryo (2018, pp. 151), mencakup semua faktor di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, termasuk pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan keselamatan di tempat kerja. Lingkungan kerja dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua aspek, yakni fisik dan non-fisik. Aspek fisik melibatkan evaluasi tata letak ruang kerja, kebersihan, dan fasilitas untuk menciptakan lingkungan yang layak dan sesuai. Sementara aspek non-fisik melibatkan penilaian interaksi sosial antar karyawan dan dukungan psikologis dari manajemen. Keduanya dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja di Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care yang mendukung kenyamanan tinggi, profesionalisme, dan keselamatan dalam pelayanan kecantikan dan perawatan kulit. Pendekatan ini memperhatikan baik

aspek fisik maupun non-fisik guna menciptakan kondisi kerja yang optimal dan memastikan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan konteks di atas dan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang terjadi, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Sampai saat ini, banyak penelitian telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan niat berpindah. Namun penelitian ini secara khusus berfokus pada satu klinik kecantikan dan akupunktur, yaitu Klinik Dina Akupunktur dan *Beauty Care* di Surabaya dan Sidoarjo. Berdasarkan permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini, peneliti menginginkan judul “Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja: Menelusuri Pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* pada Klinik Dina Akupunktur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo”.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain tersebut mau melakukan apa yang diinginkan pemimpinnya meskipun dia tidak menyukainya, Apriliana Rahmawati (2019).

### **Kompensasi Finansial**

Setya (2018) menjelaskan kompensasi finansial adalah imbalan yang dibayarkan kepada pegawai yang bersangkutan dalam bentuk sejumlah uang tertentu.

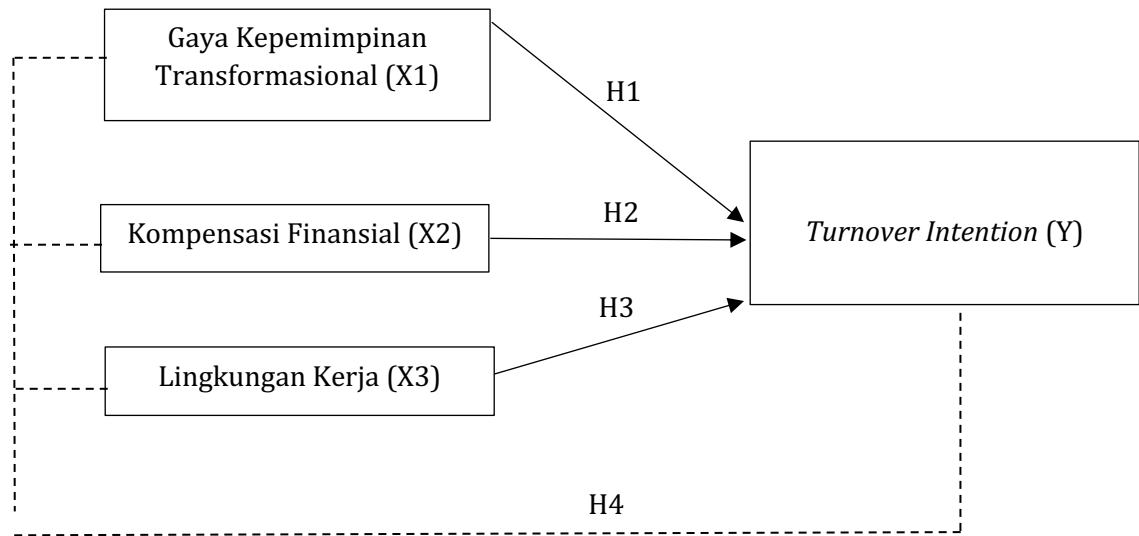
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat pegawai melaksanakan tugasnya dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi kinerjanya, baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi kerja. (Ekowati dkk., 2021).

### ***Turnover Intention***

Seperti yang juga dikemukakan Sopiah & Sangadji (2018: 208) “*turnover intention* pada hakikatnya berarti keinginan karyawan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain”. Jika hal ini terjadi tentunya perusahaan harus segera bertindak karena hal ini akan mengganggu kelangsungan usaha di masa depan.

## Kerangka Berpikir



## Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.
- H2: Kompensasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap *Turnover Intention*.
- H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

## METODE PENELITIAN

Dalam kerangka penelitian ini, digunakan jenis penelitian yang mengungkap metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini mengandalkan data yang terukur secara numerik dan menerapkan analisis statistik. Melalui pendekatan kuantitatif, diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang presisi berdasarkan fenomena yang rasional, empiris, dan terstruktur. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, sebuah pendekatan yang menghubungkan minimal dua variabel. Metode asosiatif digunakan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi Finansial (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), dengan variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala Likert. Skala Likert merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Setiap variabel dalam penelitian diukur dengan menyajikan pertanyaan

kepada responden, yang kemudian dijawab sesuai dengan kotak jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Poin-poin pada skala respons yang digunakan adalah:

SS = Sangat Setuju	Skor = 5
S = Setuju	Skor = 4
N = Netral	Skor = 3
TS = Tidak Setuju	Skor = 2
STS = Sangat Tidak Setuju	Skor = 1

Populasi dalam penelitian ini, menurut Sugiyono (2018, hlm. 117), merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam konteks ini, populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo, yang berjumlah 60 orang. Sugiyono (2018, hlm. 81) menekankan bahwa sampel yang diambil harus representatif, dan peneliti memilih menggunakan teknik *non-probability sampling*, khususnya sampling jenuh, di mana seluruh jumlah populasi (60 orang karyawan) digunakan sebagai sampel. Pendekatan ini efektif diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil.

Penelitian ini merangkum data dari sumber primer dan sekunder, mengadopsi metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Proses analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda, sementara teknik sampel diterapkan dengan skala Likert. Pengujian dilakukan dengan validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, uji F, dan uji t, dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis regresi linier berganda dipilih untuk mendalami pengaruh variabel independen, seperti kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Uji hipotesis diterapkan melalui Uji F dan Uji t dengan kriteria yang ketat untuk menilai signifikansi hasil analisis.

Kriteria pengujian yang digunakan dalam Uji F adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Kriteria pengujian yang digunakan dalam Uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
- Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,796	0,000	0,330	Valid
	X1.2	0,771	0,000	0,330	Valid
	X1.3	0,836	0,000	0,330	Valid
	X1.4	0,885	0,000	0,330	Valid
	X1.5	0,782	0,000	0,330	Valid
	X1.6	0,816	0,000	0,330	Valid
	X1.7	0,800	0,000	0,330	Valid
	X1.8	0,906	0,000	0,330	Valid
	X1.9	0,886	0,000	0,330	Valid
	X1.10	0,766	0,000	0,330	Valid
Kompensasi Finansial	X2.1	0,770	0,000	0,330	Valid
	X2.2	0,820	0,000	0,330	Valid
	X2.3	0,743	0,000	0,330	Valid
	X2.4	0,803	0,000	0,330	Valid
	X2.5	0,908	0,000	0,330	Valid
	X2.6	0,840	0,000	0,330	Valid
	X2.7	0,873	0,000	0,330	Valid
	X2.8	0,876	0,000	0,330	Valid
	X2.9	0,852	0,000	0,330	Valid
	X2.10	0,901	0,000	0,330	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,804	0,000	0,330	Valid
	X3.2	0,828	0,000	0,330	Valid
	X3.3	0,751	0,000	0,330	Valid
	X3.4	0,797	0,000	0,330	Valid
	X3.5	0,741	0,000	0,330	Valid
	X3.6	0,762	0,000	0,330	Valid
	X3.7	0,812	0,000	0,330	Valid
	X3.8	0,794	0,000	0,330	Valid
	X3.9	0,497	0,000	0,330	Valid
	X3.10	0,526	0,000	0,330	Valid
Turnover Intention	Y1.1	0,859	0,000	0,330	Valid
	Y1.2	0,890	0,000	0,330	Valid
	Y1.3	0,937	0,000	0,330	Valid
	Y1.4	0,897	0,000	0,330	Valid
	Y1.5	0,863	0,000	0,330	Valid
	Y1.6	0,897	0,000	0,330	Valid

	Y1.7	0,917	0,000	0,330	Valid
	Y1.8	0,917	0,000	0,330	Valid
	Y1.9	0,886	0,000	0,330	Valid
	Y1.10	0,918	0,000	0,330	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan masing-masing nilai signifikansi kurang dari 0,05. Semua variabel dalam penelitian dapat dikatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronach's Alpha Min.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,948	0,6	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,953	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,904	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,915	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai alpha hitung variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,948, variabel kompensasi finansial 0,953, variabel lingkungan kerja 0,904, dan variabel *turnover intention* sebesar 0,915. Dapat dikatakan bahwa semua variabel baik independen maupun dependen memiliki nilai yang reliabel karena memiliki nilai yang lebih dari 0,6.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36911179
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.095
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan gambar 1, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,014 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal, sehingga dapat melanjutkan pada pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	0,437	2,286	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi Finansial	0,374	2,673	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,613	1,631	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui hasil *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) yaitu 0,437 dan 2,286, variabel Kompensasi Finansial (X2) 0,374 dan 2,673, dan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki hasil 0,613 dan 1,631. Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	0,628	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi Finansial	0,416	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,090	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan *output* pada tabel 4, dapat diketahui nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,628, nilai signifikansi variabel Kompensasi Finansial (X2) sebesar 0,416, dan nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,090. Setiap variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian terbebas dari heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.502	.125		4.009	.000
	Kepemimpinan Transformasional	-1.094	.308	-.597	-3.548	.001
	Kompensasi Finansial	1.288	.239	.754	5.392	.000
	Lingkungan Kerja	-.023	.005	-.594	-4.538	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dapat dijelaskan nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar  $0,001 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung} - 3.548 < t_{tabel} -2,003$  dengan koefisiensi -1,094. Maka H1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai signifikansi pada variabel Kompensasi Finansial (X2)

sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung} 5,392 > t_{tabel} 2,003$  dengan koefisiensi 1,288. Maka H2 diterima, artinya Kompensasi Finansial berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar  $0,000 > 0,05$ . Nilai  $t_{hitung} -4,538 < t_{tabel} -2,003$  dengan koefisiensi -0,023. Maka H3 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

**Hasil Uji F**

**Tabel 6. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.097	3	.032	23.775	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.076	56	.001		
	Total	.173	59			

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

b. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Transformasional*

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 23,775 dan nilai signifikan 0,000.  $F_{hitung}$  sebesar  $23,775 > F_{tabel} 2,77$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi finansial (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berperan penting dalam *turnover intention*, semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian İlhami Yücel (2021) dan Prihatin, Sarjono Daru, dan Tri Harsini Wahyuningsih (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berperan penting dalam *turnover intention*, semakin tinggi tingkat kompensasi finansial yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muh Abdul Aziz (2021) dan Dimas

Handi Wijaya (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berperan penting dalam *turnover intention*, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muh Abdul Aziz (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin, semakin tepat pemberian kompensasi yang diterima karyawan, dan semakin membaik tingkat lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan maka secara bersama-sama akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui proses pengumpulan data, pengolahan data, hingga proses analisis data mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo.
2. Kompensasi finansial (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo.
3. lingkungan kerja (X3) berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo.
4. Kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi finansial (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo.

## SARAN

Berdasarkan telaah dan diskusi yang telah disajikan sebelumnya, peneliti ingin memberikan sejumlah saran yang mencerminkan aspek pemikiran yang lebih mendalam:

1. Pasca-penelitian ini, diharapkan kontribusi intelektualnya dapat memberikan nuansa baru dalam pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).
2. Pasca-penelitian, diharapkan perusahaan dapat menggali pemahaman mendalam terkait signifikansi pengaruh antara kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, disarankan agar setiap kegiatan dan kebijakan perusahaan tidak hanya mencerminkan kebutuhan organisasional, tetapi juga memberikan perhatian yang proporsional terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan, menciptakan dinamika saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal Ilmiah

- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G.A. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Atmaja & Maryatni. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 18(1), 17-25.
- Aziz, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(2), 229-237.
- Chen, H. , Li, G. , Li, M. , Lyu, L. , & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396-402. 10.1016/j.ijnss.2018.09.012
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.1.14>

- Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Bank BDE Yogyakarta. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 69.
- Purwati, A. A., Fitriyo, T., Ben, F., & Hamzah, M. L. (2020). Product Quality and After-Sales Service in Improving Customer Satisfaction and Loyalty. *Jurnal Economia*, 16(2), 223–235. <https://doi.org/10.21831/economia.v16i2.31521>.
- Rahmawati,, A. ((2019)). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi. *Jurnal Manajemen - Vol. 11 (2) 2019*, 103-115.
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(3), 113–121.
- Wijaya, D. H., & Samsudin, A. (2023). Dampak Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 6335-6346.
- Yücel, İ. (2021). Transformational leadership and turnover intentions: the mediating role of employee performance during the COVID-19 pandemic. *Administrative Sciences*, 11(3), 81.

## **Buku**

- Hidayat, R., Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Berbasis UMKM*. Airlangga University Press.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Dwi Prabantini (ed.); 1st ed.). CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, R., Indriyo, G. (2018). *Manajemen produksi*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Cetaan Pertama)*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN 978-602-444-605-5.