

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Service Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Retensi Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan berbasis pelayanan, semakin kuat loyalitas pegawai. Temuan ini memperkuat bukti bahwa kepemimpinan yang empatik dan suportif menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover di Puskesmas Ulunoyo.
2. *Coworker Support* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Retensi Pegawai (Y). Dukungan rekan kerja yang meliputi aspek emosional, informasional, instrumental, dan sosial terbukti meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi niat untuk keluar dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa solidaritas dan kolaborasi antar pegawai sangat penting dalam mempertahankan tenaga kerja di puskesmas.
3. *Service Leadership* (X1) dan *Coworker Support* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Pegawai (Y). Kombinasi kepemimpinan yang melayani dan dukungan antarpegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan, loyalitas, serta ikatan emosional terhadap organisasi. Temuan ini selaras dengan teori *Service Leadership* dan *social exchange* yang menekankan pentingnya kepemimpinan dan hubungan sosial dalam mempertahankan pegawai.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Puskesmas Ulunoyo
 - a. Mengoptimalkan penerapan *Service Leadership* di Puskesmas Ulunoyo melalui pelatihan kepemimpinan yang menekankan empati, pemberdayaan, dan pengembangan pegawai.
 - b. Menciptakan saluran komunikasi dua arah yang efektif antara pimpinan dan pegawai.
2. Bagi Pegawai
 - a. Mengembangkan budaya saling mendukung, berbagi informasi, dan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.
 - b. Memelihara hubungan kerja yang harmonis untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi retensi pegawai, seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau budaya organisasi.
 - b. Menguji model penelitian ini di sektor layanan kesehatan lain untuk memperluas generalisasi hasil.