

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa penelitian ini menggunakan *software SmartPLS 4.0* dan menemukan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di PT XYZ” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di PT XYZ.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di PT XYZ.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di PT XYZ.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai berbagai keterbatasan yang perlu diakui agar hasilnya dapat dipahami secara lebih objektif dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian lain. Berikut adalah keterbatasan penelitian ini:

1. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, sehingga responden hanya dapat memilih jawaban yang tersedia tanpa ruang untuk menjelaskan pengalaman atau persepsi secara mendalam. Hal ini dapat membatasi keberagaman informasi yang muncul dibandingkan apabila penelitian juga menggunakan wawancara atau metode kualitatif lainnya.
2. Budaya kerja perusahaan pada saat penelitian berlangsung dapat mempengaruhi jawaban responden, mengingat kondisi organisasi bersifat dinamis. Perubahan kebijakan internal atau situasi manajemen yang terjadi sebelum maupun selama pengisian kuesioner berpotensi mempengaruhi persepsi responden dan berdampak pada hasil penelitian.
3. Penelitian hanya menelaah tiga faktor penyebab *turnover intention*, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi, sehingga belum mencakup faktor lain yang juga berpotensi menjadi determinan penting,

seperti peluang pengembangan karir, kepuasan kerja, *work-life balance*, dan beban kerja.

5.3 Saran

Dari apa yang sudah disimpulkan serta keterbatasan yang sudah dijelaskan, Adapun saran yang diharapkan bisa menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Saran teoritis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke generasi berbeda atau perusahaan di sektor lain agar hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, penggunaan metode kualitatif seperti wawancara dapat digabungkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor psikologis yang mempengaruhi *turnover intention*. Variabel penelitian juga dapat dikembangkan dengan memasukkan faktor lain seperti kepuasan kerja, peluang karir, *work-life balance*, maupun beban kerja, serta mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi seperti *employee engagement* atau komitmen organisasi untuk melihat hubungan antar variabel secara lebih komprehensif

2. Saran praktis

- a. Perusahaan dianjurkan untuk meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan manajerial, khususnya terkait komunikasi yang partisipatif, pengelolaan emosi, serta pengambilan keputusan yang melibatkan tim, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan didukung dalam bekerja.
- b. Untuk memperkuat budaya organisasi, perusahaan perlu memperjelas nilai, norma, dan standar kerja melalui simbol, ritual, sistem penghargaan, maupun komunikasi internal yang konsisten, agar tercipta rasa keterikatan dan identitas yang kuat dalam diri karyawan
- c. Sistem kompensasi perlu dikembangkan tidak hanya berdasarkan keseragaman, tetapi juga mempertimbangkan pencapaian kinerja individu sehingga karyawan yang berprestasi mendapatkan apresiasi

yang sesuai dan termotivasi untuk bertahan serta berkembang dalam perusahaan.

- d. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi kondisi kerja secara berkala melalui survei kepuasan karyawan atau forum diskusi internal agar potensi masalah yang dapat memicu *turnover intention* dapat diidentifikasi sejak dini dan ditangani sebelum berdampak pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.