

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Pengembangan Karir dan *Turnover Intention*

Pengembangan karir yang baik meningkatkan *Turnover Intention* generasi Z, karena mereka lebih sadar akan peluang kerja lain yang lebih menjanjikan. Organisasi perlu menyediakan program karir terstruktur untuk mengurangi keinginan berpindah kerja.

2. Kepuasan Gaji dan *Turnover Intention*

Kepuasan gaji memengaruhi keinginan generasi Z untuk bertahan. Gaji yang memadai meningkatkan retensi, sementara ketidakpuasan mendorong mereka mencari peluang baru.

3. Beban Kerja dan *Turnover Intention*

Beban kerja yang berlebihan meningkatkan stres dan keinginan generasi Z untuk meninggalkan pekerjaan. Perusahaan harus menyediakan keseimbangan kerja-hidup dan beban kerja yang sesuai untuk mempertahankan mereka.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang mungkin dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen sebuah Perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu merancang jalur karir yang fleksibel dan berbasis aspirasi individu karyawan melalui program pelatihan rutin dan pengembangan kompetensi, terutama untuk posisi operasional yang harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Transparansi dalam struktur gaji dan sistem pencapaiannya juga penting untuk memenuhi kebutuhan

Generasi Z, dengan memperkenalkan penilaian berbasis kinerja yang adil dan memberikan kejelasan tentang cara meningkatkan kompensasi melalui pencapaian kerja. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang efektif harus dilakukan untuk mencegah stres berlebihan, dengan mendukung keseimbangan kerja-hidup melalui pelatihan manajemen stres dan kebijakan fleksibilitas waktu kerja. Pendekatan kesejahteraan holistik, yang mencakup aspek fisik, emosional, dan mental, juga harus diadopsi melalui program kesehatan mental, dukungan psikologis, kegiatan kebugaran, dan fleksibilitas kerja seperti pengaturan kerja hibrid, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara menyeluruh.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat lebih fokus pada pengaruh faktor non-material seperti hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, terhadap *Turnover Intention*, khususnya pada Generasi Z, untuk memahami apakah faktor-faktor ini lebih dominan dibandingkan faktor material seperti gaji. Selain itu, penelitian tentang peran teknologi dalam retensi karyawan dapat menggali bagaimana adopsi teknologi dalam pelatihan dan pengembangan memengaruhi *Turnover Intention*, terutama di kalangan generasi *digital-native*.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian memiliki beberapa keterbatasan penelitian yang diharapkan jadi perbaikan bagi penelitian selanjutnya, keterbatasan penelitian meliputi:

1. Variabel penelitian yang digunakan sudah cukup umum digunakan dalam penelitian.
2. Pembatasan responden hanya pada generasi Z di instansi perbankan Jakarta mungkin membatasi generalisasi hasil penelitian ini.

3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang kurang mendeskripsikan secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*, karena lebih berfokus pada pengukuran variabel-variabel yang dapat dihitung secara statistik.

