

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis SEM-PLS terhadap pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan edutainment KidZania Surabaya, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki kontribusi negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, Semakin baik budaya organisasi yang dirasakan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, Jika budaya organisasi yang dirasakan kurang mendukung, maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat.
2. Kepuasan Kerja memiliki kontribusi negative terhadap *turnover intention*. Artinya, Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan dimanfaatkan sebagai berikut:

### **a) Bagi KidZania Surabaya**

Berdasarkan hasil nilai factor loading, diketahui bahwa indikator *turnover intention* yang memiliki nilai loading factor paling tinggi adalah **Y3**, yaitu *intention to quit*. Oleh karena itu, pihak KidZania Surabaya perlu memberi perhatian khusus terhadap indikator ini agar dapat meminimalisir kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan.

1. Kidzania dapat mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik untuk menekan *turnover intention* melalui pembentukan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan kebebasan berkreasi bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian ruang untuk menyampaikan ide, pengakuan terhadap kreativitas, serta dukungan atas inisiatif karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mendorong semangat pembaruan, tetapi juga mampu membangun keterlibatan dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.
2. Kidzania dapat meningkatkan peran atasan dalam memberikan arahan yang jelas dan bimbingan yang konsisten kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, komunikasi dua arah yang efektif, serta pendekatan manajerial yang suportif. Ketika karyawan merasa dibimbing dengan baik dalam menjalankan tugasnya, mereka akan lebih percaya diri, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

### **b) Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti

selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, person–organization fit, maupun job insecurity yang juga berpotensi memengaruhi *turnover intention*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan objek penelitian lain, memperluas lokasi penelitian, serta menambah jumlah sampel agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan akurat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.