

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mampu mengurangi *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo.
2. *Self efficacy* juga mampu mengurangi *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi, antara lain:

1. Kepuasan terhadap gaji menjadi indikator kepuasan kerja yang paling kuat, sehingga perusahaan diharapkan terus memperhatikan aspek keadilan dalam pemberian kompensasi. Hal ini dapat diwujudkan melalui peninjauan skema penggajian, pemberian insentif yang proporsional dengan beban kerja, serta komunikasi yang transparan terkait komponen penghasilan. Dengan upaya tersebut, diharapkan dapat menekan *turnover intention* pada karyawan.
2. Kemampuan dalam mengendalikan emosi terbukti menjadi indikator terkuat dari *self efficacy* yang berhubungan dengan *turnover intention*. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan dapat lebih memenuhi kebutuhan psikologis karyawan untuk mendukung penguatan *self efficacy* karyawan melalui pelatihan pengembangan diri, program *mentoring*, *coaching*, serta pemberian peluang untuk terlibat dalam tugas yang menantang. Dengan demikian, *turnover intention* dapat ditekan karena karyawan merasa memiliki kemampuan menghadapi tekanan kerja.
3. Pikiran untuk berhenti menjadi indikator terkuat pada *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya mengurangi munculnya keinginan untuk berhenti bekerja dengan cara memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan yang belum terpenuhi, menyediakan jalur karier yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung rasa aman dan nyaman. Dengan demikian, diharapkan kecenderungan untuk berhenti dapat

diminimalkan sehingga *turnover intention* secara keseluruhan dapat menurun.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperdalam kajian ini dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti *Perceived Organizational Support*, kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, serta melakukan penelitian pada sektor industri lain atau wilayah yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan secara lebih luas dan mewakili kondisi yang beragam, serta dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam upaya menekan *turnover intention*.