

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* karyawan gen Z pada Perusahaan Grab Divisi Finance, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hasil ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang kondusif dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi niat karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi area penting yang memerlukan perbaikan, yaitu hambatan dalam alur kerja serta komunikasi lintas tim dan juga fasilitas yang didapatkan.
- Kompensasi (X2) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan untuk bertahan di perusahaan. Secara umum, kepuasan terhadap kompensasi dinilai sudah baik, khususnya pada gaji pokok dan tunjangan yang dianggap adil dan transparan, namun ada tantangan pada insentif. Karyawan, terutama dari generasi muda, merasa insentif yang ada belum cukup kompetitif dan tidak mencerminkan kontribusi mereka. Selain itu, mereka berharap tunjangan dapat disesuaikan secara berkala serta dapat membangun fondasi yang kuat untuk mempertahankan talenta terbaik di masa depan.

- Pengembangan Karier (X3) tidak secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk pindah. Meskipun demikian, program yang ada masih memiliki ruang perbaikan. Karyawan, terutama dari generasi muda, merasa peluang promosi belum merata dan pelatihan yang diberikan kurang relevan dengan kebutuhan karier mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki program ini, terutama dengan meningkatkan transparansi promosi dan menyediakan pelatihan yang lebih relevan, untuk membangun loyalitas karyawan jangka panjang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Mengacu pada lingkungan kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai indikator tertinggi merupakan hubungan kerja, menunjukkan bahwa karyawan bagian divisi finance memiliki hubungan kerja yang kurang baik. Perusahaan perlu memberikan penyediaan fasilitas individual, peningkatan koordinasi, dan penguatan interaksi sosial yang dapat membangun rasa kebersamaan. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan retensi karyawan.
2. Mengacu pada kompensasi perusahaan telah memiliki upaya kompensasi yang baik, tetapi tetap perlu diperhatikan secara serius. Hal tersebut terlihat dari skor tingkat paling rendah dalam variabel kompensasi yaitu pada insentif yang didapatkan. Karyawan perlu diapresiasi tidak hanya dari segi peningkatan gaji dan tunjangan saja tetapi insentif dari perusahaan merupakan hal penting untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

3. Variabel pengembangan karir sendiri dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Namun, perusahaan perlu memerhatikan mengenai informasi pengembangan karir kepada semua karyawan secara terbuka dan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan
4. Sebagai upaya untuk menurunkan terjadinya turnover intention karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan perhatian khusus terhadap karyawan, yaitu dengan memberikan lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir yang baik. Namun perusahaan perlu mempertimbangkan alternatif mana yang memberikan kontribusi paling besar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan untuk meminimalisir jumlah karyawan yang resign.