

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara pengembangan karir dan intensi *turnover* pada karyawan Gen Z. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat intensi *turnover*. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif antara pengembangan karir dengan intensi *turnover* pada karyawan Gen Z dapat diterima.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat pengembangan karir yang tinggi dan tingkat intensi *turnover* yang sedang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar telah merasakan pengembangan karir yang baik, namun masih terdapat kecenderungan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan intensi *turnover*, namun keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi juga berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan intensi *turnover* pada karyawan Gen Z.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan terus mengembangkan program pengembangan karir yang jelas, terstruktur, dan berkelanjutan melalui penyediaan pelatihan, mentoring, coaching, rotasi pekerjaan, serta sistem promosi yang transparan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti *work-life balance*, lingkungan kerja yang suportif, kepemimpinan, kompensasi, dan *work engagement* agar dapat menekan intensi *turnover* pada karyawan Gen Z secara lebih optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga berhubungan dengan intensi *turnover*, seperti *work-life balance*, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun *work engagement*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar, melibatkan sektor pekerjaan yang lebih beragam, atau menggunakan metode penelitian lain seperti pendekatan longitudinal maupun *mixed methods* sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi *turnover*.