

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil estimasi yang diolah dengan pendekatan SEM PLS, maka simpulan dalam studi ini sebagai berikut:

1. Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
2. Variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka beberapa saran yang diberikan dalam studi ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, Manajemen Rumah123 perlu mempertahankan kualitas kehidupan kerja sekaligus memastikan bahwa kondisi kerja yang baik diikuti oleh jalur karier yang jelas, penghargaan yang kompetitif, kesempatan pengembangan, dan strategi retensi yang memadai. Hal ini penting karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi pada sampel ini belum otomatis diikuti oleh rendahnya turnover intention.
2. Stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan strategi pengelolaan stres kerja melalui pemerataan beban kerja, peningkatan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan departemen, penyediaan program konseling, pelatihan manajemen stres, serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung kesehatan mental karyawan. Evaluasi berkala terhadap tingkat stres kerja juga perlu dilakukan sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia.

3. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, pimpinan Rumah 123 perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, suportif, dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Program pelatihan kepemimpinan, coaching, mentoring, serta evaluasi kompetensi kepemimpinan secara berkala perlu diterapkan agar para pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan kepercayaan bawahan, dan menurunkan tingkat turnover intention.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diperbaiki oleh penelitian selanjutnya. Oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat mengembangkan serta diaplikasikan pada berbagai perusahaan lainnya, antara lain sebagai berikut:

1. Objek penelitian hanya mencakup karyawan Rumah 123 sehingga generalisasi pada startup atau industri lain perlu dilakukan secara hati-hati.
2. Penelitian menggunakan desain *cross-sectional* sehingga hubungan antarvariabel menggambarkan kondisi pada satu periode dan belum menjelaskan perubahan perilaku dari waktu ke waktu.
3. Penelitian ini hanya memasukkan variabel kualitas kehidupan kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan, sedangkan *turnover intention* dapat dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, employee engagement, peluang karier, dan job insecurity.