

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Coaching Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Mylova Kota Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Coaching Leadership berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Mylova Kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang bernilai negatif. Artinya, semakin baik penerapan coaching leadership, maka turnover intention karyawan semakin menurun.
2. Coaching Leadership dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Mylova Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sehingga semakin baik penerapan Coaching Leadership dan kondisi Lingkungan Kerja, maka Turnover Intention Karyawan semakin menurun.

5. 2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Coaching Leadership, perusahaan disarankan agar atasan meningkatkan kualitas komunikasi yang terbuka, jujur, dan saling menghargai dengan karyawan, serta lebih aktif dalam memberikan tugas yang menantang guna mendorong pengembangan kemampuan dan potensi karyawan.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas fasilitas pendukung kerja seperti ruang istirahat dan toilet agar lebih nyaman dan layak, sehingga dapat menunjang kenyamanan serta produktivitas karyawan.
3. Pada variabel Turnover Intention, perusahaan disarankan untuk meningkatkan perhatian terhadap kebutuhan dan kenyamanan karyawan, baik dari segi lingkungan kerja maupun hubungan dengan atasan, agar dapat menekan munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.