

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Dari hasil 150 kuesioner yang disebar dan dari 4 hipotesis yang diajukan hasil dari olah data menunjukkan 2 diantaranya diterima dan 2 lainnya ditolak, berikut penjabaran hipotesis tersebut: adanya pengaruh tidak signifikan antara *Racial dissimilarity* terhadap *mentoring quality* dengan nilai *t-statistic* sebesar 0,053 atau lebih kecil dari 1,96, maka (H1) ditolak. Terdapat pengaruh signifikan antara *gender dissimilarity* terhadap *mentoring quality* dengan nilai *t-statistic* sebesar 6,812, maka (H2) diterima.

Terdapat pengaruh tidak signifikan antara *gender dissimilarity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *mentoring quality* dengan nilai *t-statistic* sebesar 0,053 atau kecil dari 1,96, maka (H3) ditolak. Terdapat pengaruh signifikan antara *racial dissimilarity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *mentoring quality* dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,924 atau lebih besar dari 1,96, maka (H4) diterima.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya kuesioner hilang atau tidak kembali dan kuesioner tidak lengkap menyebabkan data yang diterima kurang maksimal.
2. Mahasiswa/i lebih cenderung menyukai hal-hal yang lebih menarik dari pada mengerjakan sesuatu yang bersifat formal sehingga memungkinkan

jawaban kuesioner yang diberikan tidak dibaca seluruhnya dan di isi secara asal.

3. Variabel penelitian ini hanya mencakup lingkup *Racial dissimilarity*, *gender dissimilarity*, *mentoring quality* dan *turnover intention*.

5.3 Rekomendasi

Berikut beberapa rekomendasi yang mungkin dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya:

1. Pemilihan objek penelitian tepat, dan sesuai dengan kebutuhan sehingga data yang diperoleh dari objek tersebut dapat mewakili penelitian seluruhnya.
2. Memperluas penyebaran penelitian kepada objek penelitian guna memperbanyak sampel yang dapat digunakan didalam penelitian.
3. Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara menyeluruh dan memastikan kuesioner yang diisi oleh responden telah lengkap dan benar sehingga dapat memenuhi kebutuhan data yang diperlukan.

Berikut beberapa rekomendasi untuk generasi Y:

1. Pentingnya menjadi pribadi yang baik untuk menjaga lingkungan kerja agar tetap harmonis sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja.
2. Pelaksanaan kegiatan *mentoring* seperti konseling, yang terprogram secara terstruktur harus diikuti oleh masing-masing karyawan agar dapat berbagi ilmu dan menyampaikan keluhan sehingga dapat menemukan solusi secepatnya.
3. Memberikan motivasi baik secara internal yaitu dari dalam diri sendiri maupun eksternal terhadap rekan kerja sehingga dapat meningkatkan

hubungan kerja, meningkatkan produktivitas dan mengurangi terjadinya kebosanan ataupun stress yang mengakibatkan terjadinya turnover intentions.

