

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel *Work Environment*, *Stress*, *Job Satisfaction*, terhadap *Turnover Intention*. Maka dapat penulis berikan kesimpulan bahwa terdapat beberapa pengaruh di antara tiap variabel. Berikut penulis akan sampaikan kesimpulan dari hasil hipotesis yang ditemukan pada pengujian penelitian ini.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*. Dimana dibuktikan dengan nilai *t-Value* sebesar 14.167 yang memenuhi syarat > 1.645 dan nilai *P-Value* yang di dapat sebesar 0.000 dan memenuhi syarat < 0.05 , dan mendapatkan nilai *original sample* positif sebesar 0.746 yang menunjukkan pengaruh positif pada hipotesis. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang merupakan Generasi Z pada penelitian ini merasa bahwa lingkungan kerja penting bagi mereka dalam bekerja di perusahaan dan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi mereka dan berlaku sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka kepuasan kerja yang mereka rasakan akan berkurang.

Tidak ditemukan pengaruh signifikan antara *Stress* terhadap *Job Satisfaction*. Dimana dapat dibuktikan dengan nilai *t-Value* sebesar 0.877 yang tidak memenuhi syarat > 1.645 dan nilai *P-Value* yang didapat sebesar 0.190 yang tidak memenuhi syarat < 0.05 . Hasil ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini yang merupakan Generasi Z tidak merasakan bahwa *stress* yang dialami mereka merupakan sesuatu yang dapat mengurangi kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja mereka sudah tercipta akibat faktor-faktor lainnya semisal lingkungan kerja yang baik seperti dijelaskan di hipotesis di atas.

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*. Dimana dibuktikan dengan nilai *t-Value* sebesar 2.190 yang memenuhi syarat > 1.645 dan nilai *P-Value* yang di dapat sebesar

0.014 yang telah memenuhi syarat < 0.05 , dan juga mendapatkan nilai negatif pada *original sample* sebesar -0.192 yang menunjukkan pengaruh positif pada hipotesis. Dari hasil hipotesis tersebut dapat menunjukkan bahwa responden dari penelitian ini yang merupakan Generasi Z berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Stress* terhadap *Turnover Intention*, dimana dibuktikan dengan nilai *t-Value* sebesar 6.779 yang memenuhi syarat > 1.645 dan nilai *P-Value* yang di dapat sebesar 0.000 yang telah memenuhi syarat < 0.05 , dan mendapatkan nilai positif pada *original sample* sebesar 0.542 yang menunjukkan pengaruh positif pada hipotesis. Dari hasil hipotesis tersebut dapat menunjukkan bahwa responden dari penelitian ini yang merupakan Generasi Z berpendapat bahwa tingkat *stress* yang tinggi yang dialami mereka dapat meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat *stress* yang tinggi dapat menjadi faktor yang memicu niat untuk pindah kerja atau meninggalkan perusahaan bagi pekerja Generasi Z.

Tidak ditemukan pengaruh signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*, dimana dapat dibuktikan dengan nilai *t-Value* sebesar 1.008 yang tidak memenuhi syarat > 1.645 dan nilai *P-Value* sebesar 0.157 yang tidak memenuhi syarat < 0.05 . Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa para responden yang merupakan Generasi Z memiliki pendapat bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan oleh mereka tidak begitu berarti dalam keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dimana keputusan mereka untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi faktor lainnya seperti

5.2 Saran

Terkait dengan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian berhubungan dengan fenomena yang diteliti pada penelitian ini. Diharapkan saran yang diberikan dapat meningkatkan kualitas serta dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan yang ingin memanfaatkan penelitian ini dan peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan untuk dapat mengurangi tingkat *turnover intention* terutama pada karyawan Generasi Z:

1. Penulis menyarankan perusahaan untuk dapat memperhatikan dalam aspek lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan positif bagi karyawannya dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi mereka maka tingkat *turnover intention* dapat dikurangi
2. Perusahaan juga harus dapat menjaga karyawannya untuk dapat bekerja dengan nyaman, sehingga dengan kenyamanan yang diberikan perusahaan maka karyawan dapat betah bekerja
3. Perusahaan juga dapat memastikan untuk memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan-karyawannya
4. Perusahaan dapat mengupayakan dalam menjaga hubungan yang baik antara atasan dan juga rekan kerja, dan berikan dukungan emosional
5. Perusahaan dapat memberikan penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawannya yang bekerja dengan baik, sehingga dapat memotivasi karyawan tersebut atau bahkan karyawan lainnya untuk dapat bekerja lebih maksimal
6. Perusahaan harus dapat memberikan kesempatan karyawannya untuk dapat memberikan kritik atau masukan, sehingga mereka dapat merasa didengar

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan objek dan variabel penelitian yang serupa:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan perluasan topik penelitian dimana waktu terus berjalan dan informasi terus berkembang, sehingga dibutuhkan penelitian yang dapat disesuaikan dengan perkembangan informasi dari waktu ke waktu.
2. Pada penelitian ini dilakukan untuk daerah Jabodetabek. Maka dari itu penelitian selanjutnya mungkin dapat dilakukan di luar Jabodetabek sehingga informasi yang didapatkan akan semakin luas.
3. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan
4. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti pada industri yang spesifik dan juga meneliti ke posisi pekerjaan tertentu

