

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work Stress*, *Workload*, dan *Work life balance* terhadap *Intention To Leave* pada Karyawan Gen Z Di Provinsi DKI Jakarta”, kesimpulan yang dapat diambil, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti, menunjukkan Hipotesis 1 (H1) dapat diterima, dengan nilai t hitung sebesar 4,389 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,97897 atau  $4,389 > 1,97897$ . Nilai Sig sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan Hipotesis 1 (H1), yaitu *Work stress* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Intention To Leave*.
2. Hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa Hipotesis 2 (H2) ditolak, dengan nilai t hitung sebesar 1,024 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,97897 atau  $1,024 < 1,97897$ . Nilai Sig sebesar  $0,308 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2), yaitu *Workload* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen *Intention To Leave*
3. Hipotesis ketiga ditolak, dikarenakan nilai yang diperoleh pada H3, yaitu nilai t hitung sebesar -2,745 lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 1,97897 atau  $-2,745 < 1,97897$ . Nilai Sig sebesar  $0,007 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3), yaitu *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen Intention To Leave*.
4. Hipotesis keempat diterima, dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel sebesar  $43,546 > 2,68$  dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 4 (H4) secara bersama - sama variabel independen yang terdiri dari Work Stress (X1), Workload (X2), Work Life

Balance (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen *Intention To Leave* (Y).

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran peneliti untuk instansi perusahaan

Dalam menghindari munculnya *Intention To Leave* pada karyawan, peneliti dapat menyarankan kepada perusahaan dalam menghindari hal-hal yang mungkin akan menimbulkan *work stress* pada para karyawannya. Beberapa cara dapat dilakukan, seperti :

- a. *Supervisory support* atau dukungan dari supervisor kepada para karyawan dapat menjadi mediator yang berpengaruh dalam mengurangi dampak stres kerja bagi para karyawan pada kondisi psikologis dan niat mereka untuk keluar dari pekerjaan.
- b. Pemberian beban kerja yang cukup agar dapat menghindari terjadinya *work stress* dan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
- c. Memantau hubungan *supervisor-subordinate* atau hubungan antara supervisor dan juga para bawahan, tidak hanya dapat mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan.
- d. Mendorong pemanfaatan cuti dan istirahat, dengan memastikan karyawan menggunakan hak cuti dan istirahat dengan baik.
- e. Memberikan *reward & recognition* terhadap hasil kerja karyawan, untuk membuat karyawan merasa dihargai dan diakui.

### 5.2.2 Saran peneliti untuk peneliti selanjutnya

Bedasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya, yaitu :

1. Pada penelitian ini, nilai ( $R^2$ ) sebesar 49,7%. Sehingga apabila ingin meneliti topik terkait *Intention To Leave*, peneliti menyarankan untuk menggunakan variabel lain dalam mengukur *Intention To Leave*, seperti

*Salary, Leadership Style, Organization Commitment, Working Condition, Job Satisfaction* atau yang lainnya.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan jumlah populasi sampel responden yang lebih banyak lagi, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.
3. Melakukan penelitian dengan topik serupa, dengan wilayah, dan rentang umur atau generasi lainnya agar dapat melihat adanya perbedaan dari hasil penelitian.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan jenis industri dan posisi pekerjaan dalam melakukan penelitian terkait intention to leave, supaya penelitian dapat lebih akurat dalam melihat perbedaan di setiap industri atau posisi pekerjaan.

### **5.2.3 Keterbatasan Penelitian**

#### **1. Jenis Industri**

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh perusahaan di Provinsi DKI Jakarta tanpa fokus pada satu perusahaan tertentu, sehingga memiliki beberapa keterbatasan dikarenakan setiap perusahaan beroperasi dalam konteks yang spesifik, seperti kondisi ekonomi, regulasi, dan pasar yang berbeda. Penelitian ini tidak memperhitungkan faktor-faktor tersebut, sehingga hasil penelitian tidak sepenuhnya relevan untuk setiap perusahaan.

#### **2. Posisi Kerja**

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh posisi kerja tanpa fokus pada satu posisi tertentu, sehingga memiliki beberapa keterbatasan, dikarenakan setiap posisi pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Sehingga hasil yang diperoleh pada penelitian ini tidak sepenuhnya relevan untuk setiap posisi kerja.