

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait "Analisis Pengaruh *Work Stress*, *Workload*, *Work Life Balance* terhadap *Intention to Leave* pada Karyawan Gen Z Sektor Industri Kreatif di Kota Tangerang" melalui *software* IBM SPSS versi 31, dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data penyebaran kuesioner pada *main test*, demografi responden dalam penelitian yaitu pria dan wanita yang sebagian besar responden merupakan Pria sebanyak 106 responden atau setara 53%. Lalu, sebagian besar merupakan responden yang lahir pada tahun 1999 sebanyak 40 responden atau setara 20%. Terakhir, sebagian besar merupakan responden yang telah bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 105 responden atau setara 52,5%.
2. Variabel *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Intention to Leave*. Signifikansi pengaruh variabel *Price Value* dapat teruji dengan syarat yang dipenuhi melalui analisis t-statistik, menghasilkan nilai *t-value* sebesar 3.872 ( $> 1.65$ ). Selain itu, menghasilkan nilai signifikan sebesar  $< 0.001$  ( $< 0.05$ ) yang memenuhi syarat pengujian. Menurut penilaian *unstandardized beta*, variabel *Work Stress* memberikan pengaruh sebesar 0.123 terhadap variabel *Intention to Leave*. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa variabel *Work Stress* merupakan faktor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan industri kreatif di kota Tangerang pada karyawan generasi Z.
3. Variabel *Workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Intention to Leave*. Tidak signifikannya variabel *Workload* dapat terlihat pada hasil *t-value* yang memenuhi syarat analisis t-statistik, menghasilkan nilai *t-value* sebesar 2.231 ( $> 1.65$ ), Tetapi nilai signifikan yang tidak memenuhi syarat analisis t-statistik, menghasilkan nilai signifikan sebesar 0.027 ( $> 0.05$ ).

Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa variabel *Workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Intention to Leave*.

4. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Intention to Leave*. Signifikansi pengaruh variabel *Work Life Balance* dapat teruji dengan syarat yang dipenuhi melalui analisis t-statistik, menghasilkan nilai *t-value* sebesar 5.370 ( $> 1.65$ ). Selain itu, menghasilkan nilai signifikan sebesar  $< 0.001$  ( $< 0.05$ ) yang memenuhi syarat pengujian. Menurut penilaian *unstandardized beta*, variabel *Work Life Balance* memberikan pengaruh sebesar 0.160 terhadap variabel *Intention to Leave*. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* adalah faktor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan industri kreatif di kota Tangerang pada karyawan generasi Z.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti dapat menyarankan kepada perusahaan industri kreatif untuk mengurangi munculnya *Intention to Leave* dan diharapkan dapat memberikan wawasan baru terhadap perusahaan industri kreatif. Beberapa cara dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan *extrinsic reward* (imbalan yang bersifat nyata atau berwujud) dan menanamkan *intrinsic reward* (bentuk kepuasan atau motivasi yang tumbuh dari dalam diri karyawan) sebagai bentuk apresiasi atas keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas. Contoh imbalan tersebut meliputi tunjangan, insentif berbasis kinerja, serta peluang promosi jabatan, yang bertujuan untuk meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan dalam bekerja.
2. Perusahaan perlu melakukan pemantauan secara berkala terhadap tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Pemantauan ini dapat dilaksanakan melalui survei internal ataupun forum diskusi rutin.

Disarankan pula agar perusahaan menyediakan layanan dukungan psikologis guna membantu karyawan dalam mengelola tekanan pekerjaan serta menciptakan budaya kerja yang terbuka dan mendukung komunikasi dua arah.

3. Evaluasi terhadap pembagian beban kerja juga menjadi hal penting menghindari penumpukan tugas pada individu tertentu. Penggunaan sistem kerja berbasis tim, pembagian tugas yang merata, serta penetapan target yang realistis dapat membantu meringankan beban kerja berlebih dan meningkatkan efisiensi kerja.
4. Karyawan juga perlu dibekali dengan keterampilan untuk pengelolaan stres dan tekanan kerja secara mandiri. Untuk mendukung pengelolaan stres dan tekanan kerja secara mandiri, seperti *workshop* manajemen waktu, pengelolaan stres, dan teknik peningkatan produktivitas kerja.
5. perusahaan juga disarankan untuk memberikan hak cuti secara optimal dan mendorong karyawan agar memanfaatkan waktu cuti tersebut dengan baik sebagai sarana untuk beristirahat dan memulihkan energi dari rutinitas pekerjaan.

### **5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya**

Peneliti dapat memberikan saran bagi peneliti selanjutnya berdasarkan hasil dari penelitian ini sehingga pengujian dan analisis fenomena penelitian dapat dilakukan lebih baik, yaitu:

1. Karena penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Gen Z di industri kreatif di Kota Tangerang, peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan area penelitian ke wilayah yang lebih luas seperti wilayah Jabodetabek atau sektor industri lain, guna memperoleh hasil yang lebih representatif dan dapat digeneralisasi.
2. Disarankan agar penelitian berikutnya tidak hanya berfokus pada *work stress*, *workload*, dan *work life balance*, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain berpotensi mempengaruhi *intention*

*to leave*, seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), dukungan organisasi (*organizational support*), atau keterlibatan karyawan (*employee engagement*), agar analisis yang dihasilkan menjadi lebih menyeluruh mengenai faktor yang mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mendalami pemahaman mengenai pengalaman dan persepsi responden, penelitian di masa depan dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), sehingga dapat menggali data secara lebih eksploratif dan kontekstual.
4. Selain meneliti Gen Z, penelitian berikutnya dapat membandingkan dengan generasi lain (misalnya Gen Y atau Gen X), untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi atau reaksi terhadap *Work Stress*, *Workload*, dan *work life balance* di antara generasi yang berbeda.

