

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap keinginan berhenti bekerja maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketidakamanan pekerjaan meningkatkan stres kerja dikalangan karyawan Generasi Z, dimana kekhawatiran bahwa karir mereka bisa terhambat membuat karyawan merasa harus bekerja lebih keras dan lebih cepat supaya tetap kompetitif, sehingga tekanan dan target kerja menjadi sangat memberatkan secara psikologis.
2. Lingkungan kerja yang tidak harmonis dengan suasana tegang dan penuh konflik dapat mengganggu konsentrasi, komunikasi, dan kerja sama tim, sehingga membuat karyawan merasa tertekan saat harus mengambil keputusan secara cepat dan bekerja multitasking.
3. Ketika karyawan merasa perkembangan karir mereka terhambat dan peluang untuk maju sangat minim, ketidakamanan pekerjaan akan menimbulkan munculnya pikiran – pikiran berulang tentang berhenti dan mencari peluang lain yang lebih baik.
4. Lingkungan kerja dapat memicu keinginan untuk berhenti bekerja ketika hubungan antar rekan kerja tidak baik, sehingga menciptakan suasana yang penuh ketidaknyamanan dan konflik interpersonal negatif inilah yang membuat karyawan mulai mempertimbangkan untuk mengundurkan diri.

5. Stres kerja mendorong perilaku karyawan untuk memiliki niat berhenti bekerja, hal ini karena adanya tekanan waktu, kebutuhan untuk efisiensi dalam banyak tugas sekaligus, dan tekanan untuk memenuhi standar kinerja yang ketat sehingga muncul pemikiran dan kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih ringan.
6. Ketidakamanan pekerjaan memperkuat niat untuk berhenti bekerja secara tidak langsung melalui stres kerja dimana adanya bentuk ancaman terhadap kesempatan berkarir menyebabkan stres kerja yang tinggi melalui tekanan pengambilan keputusan cepat, multitasking, dan target kerja, yang kemudian memperbesar keinginan berhenti bekerja di kalangan Generasi Z.
7. Lingkungan kerja yang buruk meningkatkan keinginan berhenti bekerja pada karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja, dimana ketidaknyamanan dan ketegangan dari lingkungan sosial yang negatif menyebabkan stres psikologis, sehingga karyawan merasa terbebani dan kurang didukung hingga merasa perlu mencari lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif.
8. Pengaruh langsung ketidakamanan pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap keinginan berhenti bekerja pada Generasi Z lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja. Generasi Z cenderung cepat mengambil keputusan untuk berhenti bekerja tanpa harus terlebih dahulu mengalami stres yang berat. Pola keputusan Generasi Z tersebut mencerminkan kebutuhan akan kepastian, komunikasi terbuka, dan lingkungan kerja yang mendukung.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk mengurangi intensi atau niat berhenti bekerja pada Generasi Z, diantaranya sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan untuk dapat menciptakan kebijakan yang lebih jelas dan transparan terkait jenjang karir, promosi, dan stabilitas pekerjaan. Misalnya, program pengembangan karir yang terstruktur dengan *roadmap* yang jelas sehingga memberikan kepastian dan harapan bagi karyawan muda. Selain itu, komunikasi rutin mengenai kondisi perusahaan dan prospek kerja juga penting untuk mengurangi kecemasan karyawan terkait kemungkinan pemutusan hubungan kerja.
2. Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala terkait persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Perusahaan dapat memperbaiki lingkungan kerja dengan membangun budaya kerja yang positif dan mendukung, seperti melakukan penerapan program pelatihan komunikasi efektif dan manajemen konflik agar tercipta hubungan harmonis antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan aktivitas *team building* secara berkala dan sistem dukungan sosial yang kuat agar karyawan merasa dihargai dan nyaman bekerja.
3. Manajemen perusahaan perlu mengintegrasikan pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh, termasuk pengembangan program kesejahteraan dan manajemen stres. Misalnya dengan menyelenggarakan *workshop* atau pelatihan manajemen stres dan *resilience* khusus generasi Z yang menekankan pada penguatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan.

Penerapan kebijakan fleksibilitas kerja dan *feedback* konstruktif juga sangat membantu untuk mengurangi tingkat stres kerja.

4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel moderasi atau mediasi lain seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau karakteristik kepribadian generasi Z seperti kebutuhan tinggi akan fleksibilitas atau work-life balance, tingkat emosi yang masih kurang stabil serta tingkat sensitivitas akan stres dan beban kerja sehingga dapat mengembangkan model penelitian yang lebih mendalam.