

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur di Sidoarjo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja terbukti meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Artinya, ketika karyawan merasakan tekanan kerja yang tinggi, terutama yang berkaitan dengan kelelahan secara emosional dan mental, maka keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain juga cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menimbulkan tekanan psikologis dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.
2. Kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak mampu menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Meskipun karyawan merasa cukup puas terhadap beberapa aspek pekerjaan, hal tersebut tidak selalu membuat mereka ingin bertahan dalam organisasi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden yang sebagian besar merupakan pekerja Generasi Z dengan usia relatif muda, masa kerja yang masih awal, dan mayoritas belum menikah. Pada kondisi tersebut, karyawan cenderung masih berada pada tahap eksplorasi karier sehingga lebih terbuka untuk mencari peluang pekerjaan lain yang dianggap lebih menjanjikan.

5.2 Saran

1. Saran Bagi Perusahaan

1. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi psikologis pekerja dengan mengurangi tekanan kerja yang berlebihan agar karyawan tidak mudah mengalami kelelahan emosional dalam bekerja, dapat dilakukan melalui pembagian beban kerja yang lebih seimbang, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan sistem kerja yang lebih sehat dan tidak terlalu menekan karyawan.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan, memberikan apresiasi atas hasil kerja, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier dan promosi yang lebih jelas sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki masa depan dalam perusahaan.
3. Perusahaan juga perlu lebih peka terhadap munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan melakukan evaluasi rutin terhadap kenyamanan kerja, membangun komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan agar keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti *work life balance*, lingkungan kerja, kompensasi, burnout, motivasi kerja, komitmen organisasi, maupun gaya kepemimpinan agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar maupun metode penelitian lain, seperti metode kualitatif atau *mixed method*, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena *turnover intention* pada pekerja Generasi Z.