

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work Environment*, *Job Satisfaction*, dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Work Environment*, *Job Satisfaction*, dan *Job Stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam memengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kota Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengelola tingkat stres kerja karyawan secara optimal guna meminimalkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.
2. Variabel *Work Environment* memiliki pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi niat karyawan Generasi Z di Kota Surabaya untuk meninggalkan pekerjaan. Meskipun lingkungan kerja yang baik tetap penting dalam mendukung kenyamanan kerja, faktor tersebut belum cukup kuat untuk secara langsung memengaruhi keputusan karyawan dalam mempertimbangkan perpindahan kerja.

3. Variabel *Job Satisfaction* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Generasi Z di Kota Surabaya belum sepenuhnya mampu menurunkan kecenderungan untuk berpindah kerja. Meskipun responden menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup baik terhadap hubungan kerja, dukungan atasan, dan peluang pengembangan karier, masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi keinginan untuk meninggalkan organisasi.
4. Variabel *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan. Tingginya beban kerja, tekanan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor yang mendorong meningkatnya *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan, khususnya dalam mengelola tingkat *Job Stress* yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja. Perusahaan perlu mengevaluasi beban kerja, pembagian

tugas, serta menciptakan *work-life balance* guna mengurangi stres kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu menjaga lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan kepuasan kerja melalui dukungan atasan, komunikasi yang efektif, dan pemberian apresiasi yang sesuai.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel *Work Environment*, *Job Satisfaction*, dan *Job Stress* dalam menjelaskan *Turnover Intention*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, *work-life balance*, peluang pengembangan karier, komitmen organisasi, atau budaya organisasi agar hasil penelitian lebih komprehensif.
3. Penelitian ini terbatas pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah dan karakteristik responden agar memperoleh hasil yang lebih representatif serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.