

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention karyawan Generasi Z pada sektor ritel modern di Kota Surabaya, berikut adalah kesimpulan yang diperoleh:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berkontribusi terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan generasi Z pada sektor ritel modern di Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan generasi Z.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berperan dalam menurunkan *turnover intention* karyawan Generasi Z pada sektor ritel modern di Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan

1. Perusahaan diharapkan dapat melakukan penyesuaian target kerja agar lebih realistis dan sesuai dengan kemampuan karyawan serta kondisi operasional di lapangan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian target kerja untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan target yang lebih terukur dan sesuai dengan kapasitas kerja, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal tanpa merasa terbebani oleh tuntutan kerja yang berlebihan.
2. Pihak perusahaan disarankan untuk meningkatkan kerja sama antarkaryawan melalui komunikasi yang efektif dan koordinasi yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan, misalnya dengan mengadakan briefing singkat sebelum jam operasional untuk membagi peran, target harian, dan prioritas pekerjaan. Dalam hal ini, atasan atau supervisor toko diharapkan berperan dalam memastikan pembagian tugas berjalan adil dan terkoordinasi, sekaligus menjadi penengah apabila terjadi hambatan kerja sama di lapangan. Dengan dukungan kerja sama tim yang baik dan peran aktif atasan, penyelesaian pekerjaan diharapkan

menjadi lebih efektif sehingga kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dapat berkurang.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan responden yang hanya berfokus pada karyawan generasi Z di sektor ritel modern Kota Surabaya, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada kelompok generasi lain, sektor industri lain, atau wilayah lain. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian, baik dari segi rentang usia responden, jenis industri, maupun wilayah penelitian, agar hasil yang diperoleh lebih mewakili kondisi secara umum. Selain itu, penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau *work-life balance*, baik sebagai variabel independen maupun sebagai variabel mediasi.