

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention*. Hal ini menginterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami, maka kecenderungan *turnover intention* juga akan semakin rendah. Adapun hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z yang menjadi subjek berada pada kategori stres kerja sedang hingga tinggi, serta *turnover intention* sedang hingga tinggi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi karyawan Generasi Z, disarankan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola stres kerja agar tekanan pekerjaan tidak berkembang menjadi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menerapkan manajemen waktu yang baik, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), serta membangun komunikasi yang terbuka dengan atasan maupun

rekan kerja terkait kendala yang dialami selama bekerja. Selain itu, karyawan juga diharapkan dapat mengembangkan kemampuan *coping stress* dan pengendalian emosi agar mampu menghadapi tuntutan kerja yang dinamis dan kompetitif.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan, khususnya karyawan Generasi Z yang cenderung lebih sensitif terhadap tekanan kerja dan lingkungan kerja yang kurang suportif. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat melalui pembagian beban kerja yang proporsional, kejelasan tugas dan tanggung jawab, pemberian dukungan organisasi, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, perusahaan juga disarankan menyediakan program pengelolaan stres, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, maupun kegiatan pengembangan karyawan untuk membantu mengurangi tingkat stres kerja dan menekan munculnya *turnover intention*.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik serupa, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dukungan sosial, gaya kepemimpinan, maupun keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas karakteristik subjek penelitian dengan melibatkan berbagai jenis perusahaan atau wilayah yang berbeda agar hasil penelitian lebih beragam dan memiliki

tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penggunaan metode penelitian lain, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed methods*, juga dapat dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.