

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat berpindah. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis awal yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif secara substansial terhadap *turnover intention*. Sebagai akibatnya, hipotesis pertama diterima.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Stres kerja, serta variabel dependen menggunakan *Turnover Intention*. Penelitian ini hanya menggunakan 108 sampel karyawan swasta generasi Z dan milenial.

C. Saran

Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap organisasi, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk berpindah. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka lebih cenderung untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan diperlakukan dengan adil dan mendapatkan kompensasi sesuai harapan mereka,

kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi akan lebih rendah. Sebagai hasilnya, perusahaan perlu menjaga kondisi dan tingkat kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi niat karyawan yang ingin berpindah dari tempat kerja.

Perusahaan juga perlu menurunkan tingkat stres kerja, selain berpengaruh terhadap *turnover intention*, juga berpengaruh terhadap kesehatan para karyawan. Jenis yang paling berbahaya dari stres kerja adalah *psychological job stress* yang mengganggu karyawan secara fisik terutama psikologis karena dapat menghalangi mereka untuk melakukan pekerjaan. Jadi, penting bagi pimpinan untuk mengelola stres kerja karyawannya dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan menggembirakan, memberikan penghargaan atas kerja kerasnya, dan memfasilitasi pengembangan skill karyawan agar semakin maju dan berkembang.

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian mendatang untuk pengembangan lebih lanjut. Penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan obyek dan lokasi yang berbeda, sehingga memungkinkan perbandingan beberapa obyek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diajukan pertimbangan dan rekomendasi untuk peningkatan kualitas pekerjaan, manajemen sumber daya manusia, dan pengambilan keputusan dalam lingkungan organisasi. yang dilakukan, sebaiknya karyawan yang berasal dari generasi Z dan Milenial menjaga kepuasan dan stres dalam bekerja. Dengan meningkatkan semangat kerja dan menurunkan stres

kerja, maka tingkat *turnover intention* akan mengalami penurunan atau keinginan untuk berpindah kerja akan menurun.