

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada generasi Z dan Milenial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) dikalangan karyawan swasta Kota Samarinda. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama dan hipotesis tersebut harus ditolak.
2. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja pada generasi Z dan Milenial terhadap niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) dikalangan karyawan swasta Kota Samarinda. Temuan ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua dinyatakan valid atau dapat diterima berdasarkan hasil penelitian ini.

B. Keterbatasan

Penelitian ini terbatas karena hanya menggunakan dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Stres Kerja, dan satu variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Kemudian, Penelitian ini hanya menggunakan 108 sampel karyawan swasta generasi Z dan Milenial.

C. Saran

1. Berdasarkan temuan penelitian ini, direkomendasikan agar perusahaan tetap memelihara motivasi kerja dan mengelola stres dalam lingkungan kerja. Hal ini

penting karena tingkat stres kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Dengan menjaga semangat kerja dan mengurangi stres kerja, peluang untuk mengalami keinginan untuk berpindah kerja atau turnover intention dapat diperkirakan akan menurun.

2. Hasil dari penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan objek dan lokasi yang sama, sambil meningkatkan jumlah sampel untuk menguji variabel motivasi kerja agar lebih akurat dan mendalam. Sehubungan dengan variabel stres kerja, penelitian selanjutnya bisa lebih fokus untuk menguji variabel lain yang relevan agar memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk berpindah kerja. Upaya ini diarahkan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan tentang berbagai aspek yang memainkan peran dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk beralih pekerjaan.