

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada 112 karyawan di Kota Samarinda. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z ternyata tidak terlalu berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun kepuasan kerja pada umumnya dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen dan loyalitas karyawan generasi Z. Dengan kata lain, dalam kasus ini, tingkat kepuasan kerja tidak menjadi alasan yang kuat bagi karyawan generasi Z untuk berhenti bekerja, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan generasi Z, belum tentu diikuti dengan tingginya niat untuk keluar dari pekerjaan.

Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Aspek-aspek lingkungan kerja, seperti suasana, hubungan dengan rekan, dukungan manajemen, dan fasilitas, memiliki dampak yang cukup besar pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan generasi Z yang merasa kurang nyaman dan tidak didukung oleh lingkungannya cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk berhenti bekerja. Dengan kata lain, persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerjanya berpengaruh cukup besar pada kemungkinan mereka memutuskan mencari pekerjaan lain. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mengurangi niat karyawan generasi Z untuk keluar dari tempat kerja.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Dua faktor ini saling terkait dan memiliki peran penting dalam menentukan apakah seorang karyawan generasi Z akan tetap bekerja di perusahaan atau memutuskan untuk berhenti. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada kedua aspek ini jika ingin mempertahankan karyawan-karyawan generasi Z terbaiknya. Dengan memastikan karyawan generasi Z merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan tempat kerjanya, perusahaan dapat menekan tingkat *turnover* dan menjaga kelangsungan bisnisnya dalam jangka panjang.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi niat karyawan generasi Z untuk pindah kerja, jika dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan prioritas dan perhatian yang lebih besar dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung bagi karyawan generasi Z. Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi tingkat *turnover* atau perputaran keluar-masuk karyawan generasi Z di perusahaan tersebut. Dengan lebih fokus pada perbaikan lingkungan kerja daripada hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi Z, perusahaan diperkirakan akan lebih efektif dalam menekan keinginan karyawan generasi Z untuk pindah, mengingat lingkungan kerja yang dinilai memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap hal tersebut.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya fokus pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan Kota Samarinda, dengan populasi penelitian adalah mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga

2012 dengan total sampel hanya 112 responden. Hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja, dan variabel dependennya ialah *turnover intention*.

4.3 Saran

Berikut ini adalah saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian:

- (i) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi niat berpindah pada karyawan generasi Z, seperti stress kerja, beban kerja, *work life balance*, *toxic leadership*, *work place bullying*, dan budaya perusahaan.
- (ii) Penelitian dapat mencakup ruang lingkup yang lebih luas, tidak hanya di Kota Samarinda tetapi di beberapa kota besar lainnya, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
- (iii) Penggunaan metode penelitian campuran (*mixed method*) dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena *turnover intention* pada generasi Z.