

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 385 karyawan generasi Z di Kabupaten Bekasi mengenai resiliensi, lingkungan kerja non-fisik, dan *turnover intention*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran variabel penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 182 responden (47,3%), kategori tinggi 176 responden (45,7%), dan kategori rendah 27 responden (7,0%). Lingkungan kerja non-fisik berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 261 responden (67,8%). Sementara itu, *turnover intention* berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 217 responden (56,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan adaptasi yang cukup baik dan menilai lingkungan kerja secara positif, namun masih terdapat kecenderungan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja.
2. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan *turnover intention* dengan nilai $r = -0,266$ ($p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi, maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kabupaten Bekasi.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dan *turnover intention* dengan nilai $r = -0,404$ ($p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non-fisik, maka semakin rendah *turnover intention*.
4. Secara simultan, resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $F = 66,410$ ($p = 0,000$) dan koefisien determinasi $R^2 = 0,258$. Artinya, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 25,8% variasi *turnover intention*, sedangkan 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja non-fisik.

B. Saran

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait resiliensi, lingkungan kerja non-fisik, dan *turnover intention*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau work engagement, serta memperluas populasi dan sektor penelitian agar hasil penelitian lebih komprehensif.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja non-fisik, karena terbukti sebagai faktor paling dominan dalam menurunkan *turnover intention*. Upaya yang dapat dilakukan meliputi peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, penguatan kerja sama tim, serta penciptaan suasana kerja yang harmonis dan suportif. Selain itu, perusahaan juga perlu mendukung peningkatan resiliensi karyawan melalui pelatihan manajemen stres dan pengembangan kemampuan adaptasi.

3. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan resiliensi, seperti pengelolaan emosi, kemampuan beradaptasi, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja, serta aktif membangun hubungan kerja yang positif agar tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas populasi penelitian, serta menggunakan pendekatan metode yang berbeda (misalnya mixed methods), sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.