

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Temuan penelitian ini memberikan gambaran mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dan beban kerja dengan turnover intention pada karyawan Generasi Z di bidang konsultan dan kontraktor.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian, diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada sebagian besar karyawan Generasi Z berada pada kategori sedang.
2. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan Generasi Z berada pada kategori sedang.
3. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan Generasi Z juga berada pada kategori sedang.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di bidang konsultan dan kontraktor.
2. Terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara beban kerja dengan turnover intention pada karyawan Generasi Z di bidang konsultan dan kontraktor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula turnover intention yang dimiliki.

B. Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Meskipun demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang efektif, komunikasi yang baik, serta pemberian dukungan yang memadai guna mengurangi kecenderungan turnover intention.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengelola beban kerja secara efektif dengan meningkatkan kemampuan manajemen waktu, komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja, serta memanfaatkan dukungan yang tersedia di lingkungan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan meminimalkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan melibatkan perusahaan dari berbagai sektor agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterikatan kerja (*work engagement*), stres kerja, lingkungan kerja, maupun kompensasi.