

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat untuk berpindah kerja. Tekanan yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan kurangnya dukungan organisasi menjadi faktor pemicu meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Hasil ini mengindikasikan bahwa perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan membuat karyawan lebih mudah kehilangan komitmen dan memilih mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil dan menjamin masa depan karir mereka.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Semakin berat beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan produktivitas, serta mengurangi kepuasan kerja.
4. Secara simultan, stres kerja, *job insecurity*, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kontribusi sebesar 52,3%, sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan *job satisfaction*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dijabarkan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Dari variabel stres kerja indikator tuntutan peran dengan pernyataan “Saya sering merasa terbebani oleh tanggung jawab yang melekat pada peran saya di organisasi” perusahaan perlu memperjelas pembagian tugas serta memastikan tanggung jawab setiap posisi tidak melebihi kapasitas individu.
- b. Terkait *job insecurity* pada indikator ancaman yang mungkin terjadi dan dampaknya pada kinerja individu dengan pernyataan “Ketidakpastian di tempat kerja membuat saya tidak dapat menunjukkan kemampuan secara maksimal” perusahaan perlu meningkatkan transparansi komunikasi yang baik sehingga karyawan mampu menampilkan kinerjanya secara maksimal.
- c. Dalam hal beban kerja pada indikator target yang harus di capai dan penggunaan waktu kerja dengan pernyataan “Saya merasa terbebani karena harus memenuhi terget kerja yang tinggi setiap harinya” dan “Saya tidak memiliki banyak waktu luang karena pekerjaan saya memiliki target kerja” perusahaan perlu menyesuaikan target pekerjaan dengan waktu kerja yang tersedia agar karyawan tidak kehilangan waktu luang dan mengalami kelelahan.

### 2. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z disarankan untuk mengatur prioritas dan meminta kejelasan tugas ketika merasa terbebani peran. Mereka juga perlu meningkatkan keterampilan agar tetap percaya diri meski menghadapi ketidakpastian kerja. Selain itu, pengelolaan waktu yang lebih disiplin penting dilakukan agar target pekerjaan tercapai tanpa mengorbankan waktu istirahat. Hal ini penting agar stres kerja tidak berdampak negatif pada kinerja maupun keputusan untuk meninggalkan pekerjaan.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Disarankan untuk memodifikasi variabel lain agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan memperluas wilayah penelitian dan menggunakan pendekatan penelitian jangka panjang untuk melihat perubahan perilaku karyawan dari waktu ke waktu.