

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil yang telah didapatkan untuk mengetahui bagaimana beban kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* dengan objek penelitian ini yaitu karyawan generasi Z yang bekerja pada industri perhotelan wilayah DKI Jakarta, maka kesimpulannya yaitu:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Hasil temuan ini menunjukkan jika kepuasan kerja karyawan meningkat, kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan juga lebih rendah.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z yang bekerja di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terasa nyaman maka semakin rendah kemungkinan mereka melakukan *turnover intention*.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta. Temuan yang didapat memberikan penjelasan jika pemberian beban kerja yang melebihi kemampuan pegawai maka dapat meningkatkan *turnover intention*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Peneliti juga memberikan saran atas hasil temuan yang diperoleh, yaitu bahwa instansi wajib memperhatikan dan mengevaluasi lebih dalam terkait tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja karena hal tersebut berdampak signifikan terhadap niat seorang karyawan generasi Z di industri perhotelan wilayah DKI Jakarta untuk melakukan *turnover intention*.

Pada studi ini, instansi yang di jadikan objek penelitian telah berhasil menerapkan kebijakan yang mendukung kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut di

tandai oleh pernyataan *mean* tertinggi dan terendah pada analisis deskriptif kepuasan kerja yang berada pada kategori tidak setuju. Nilai *mean* tertinggi berada pada nilai 2,21 pada pernyataan X1.3, X1.8 dan X1.9. Adapun pernyataan X1.3 “Di perusahaan ini tidak ada peluang untuk promosi jabatan”, X1.8 “Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja” dan X1.9 “Saya merasa tidak senang bekerja bersama rekan kerja saya”. Sedangkan nilai *mean* terendah berada pada pernyataan X1.6 “Saya merasa tidak bangga dengan pekerjaan saya”. Ini menerangkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu, organisasi perlu mempertahankan pengelolaan indikator yang diaplikasikan dalam mengukur kepuasan kerja untuk mencegah *turnover intention* pegawai.

Selain itu, perusahaan juga telah berhasil menerapkan kebijakan terkait lingkungan kerja non fisik yang ditandai oleh nilai *mean* tertinggi dan terendah pada analisis deskriptif yang dilakukan. Serta angka tersebut berada pada kategori tidak setuju, dengan nilai tertinggi pada pernyataan X2.1 “Saya merasakan suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan” dengan nilai 2,47 dan nilai *mean* terendah berada di pernyataan X2.7 “Saya merasa dapat bekerja tanpa selalu diawasi” dengan nilai 2,12. Ini menjukukan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung pegawai, maka dari itu perusahaan perlu mempertahankan pengelolaan indikator pada penelitian ini dalam mengukur lingkungan kerja non fisik untuk mencegah *turnover intention* karyawan.

Namun, peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar menerapkan strategi pengelolaan beban kerja secara adil dan bijak. Ini berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan persepsi para responden pada anslisis deskriptif beban kerja, dimana hasil tersebut berada pada rentang skala setuju. Pernyataan yang memiliki nilai *mean* terbesar ialah X3.5 “Pada saat tertentu saya menjadi sibuk dengan pekerjaan saya” dengan nilai 2,82 sedangkan pernyataan dengan nilai *mean* terendah yaitu X3.1 “Perusahaan sering meminta karyawan untuk lembur” dengan nilai 2,58. nilai *mean* tertinggi dan terendah sama-sama menunjukan kategori setuju yang mengindikasikan bahwa karyawan sering kali merasakan tekanan pekerjaan pada waktu-waktu tertentu dan sering diminta untuk bekerja lembur. Artinya perusahaan perlu mengevaluasi indikator dalam pemberian beban kerja seperti penjadwalan yang efektif, pembagian tugas yang merata, serta peninjauan ulang

target kerja untuk memastikan karyawan tetap produktif tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan. Dengan penerapan pemberian beban kerja yang adil, diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pegawai

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Studi selanjutnya diharapkan untuk memperluas lingkup objek penelitian dengan mencakup industri selain perhotelan, seperti industri kesehatan, *food and beverage* dan pendidikan. Pendekatan tersebut akan memberikan pandangan yang lebih beragam mengenai faktor yang memengaruhi *turnover intention* di berbagai sektor. Selain itu, mengingat studi ini dilakukan pada karyawan generasi Z yang belum berkeluarga dan dinilai lebih fleksibel dalam memutuskan untuk melakukan *turnover intention* karena belum memiliki beban tanggung jawab *finansial* keluarga, maka dari itu peneliti menyarankan untuk melakukan studi selanjutnya terhadap karyawan generasi Z yang sudah berkeluarga agar hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memicu *turnover intention* lebih beragam.

Hal ini tidak hanya akan memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang alasan mengapa karyawan ingin meninggalkan perusahaan, tetapi juga membantu mengungkap dinamika yang lebih menyeluruh terkait perilaku karyawan Gen Z dalam bekerja. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian yang lebih terintegrasi dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi organisasi saat mereka membuat strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih efisien. Strategi ini mencakup peningkatan kesejahteraan karyawan, pengembangan potensi individu, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat menekan *turnover intention*, meningkatkan loyalitas pekerja, dan pada akhirnya mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi.