

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi *SmartPLS* serta pembahasan terhadap tujuh hipotesis yang dirumuskan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job embeddedness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi belum mampu secara langsung menurunkan keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.
2. Stres kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan stres dalam lingkungan kerja.
3. *Job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan struktural dengan organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika tingkat stres meningkat, maka kepuasan kerja cenderung menurun, menunjukkan bahwa stres merupakan faktor penghambat terciptanya rasa puas dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.
6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *job embeddedness* dan *turnover intention*. Kepuasan kerja berperan penting sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *job embeddedness* dan *turnover intention*,

dan menjadi salah satu faktor kunci yang dapat digunakan organisasi untuk menurunkan tingkat *turnover*, terutama di kalangan karyawan gen z.

7. Kepuasan kerja juga menjadi mediator yang signifikan antara stres kerja dan *turnover intention*. Dengan kata lain, pengaruh stres kerja terhadap niat *resign* berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung lewat kepuasan kerja.

5.2. Saran

Mengacu pada hasil penelitian serta berbagai keterbatasan yang dihadapi, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan baik untuk pihak perusahaan maupun untuk penelitian di masa yang akan datang:

5.2.1. Bagi manajemen

Manajemen PT. JKL Bogor diharapkan dapat lebih memperhatikan pengelolaan stres kerja. Mengingat stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan gen z untuk mengundurkan diri, maka upaya seperti penyeimbangan beban kerja, fleksibilitas waktu, serta penyediaan dukungan psikologis perlu dipertimbangkan dalam kebijakan sumber daya manusia. Peningkatan keterikatan kerja (*Job Embeddedness*) juga penting untuk diperkuat. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kecocokan antara karyawan dan organisasi, mempererat hubungan sosial di tempat kerja, serta memberikan manfaat yang bermakna sehingga karyawan merasa memiliki alasan kuat untuk tetap bertahan. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menjadi aspek penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan komunikasi yang terbuka antara karyawan dan manajemen dapat berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja secara umum.

5.2.2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan kelompok orang yang lebih besar dan lebih beragam, agar hasil yang diperoleh dapat lebih mewakili populasi secara menyeluruh. Pendekatan metodologis yang lebih beragam juga dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap fenomena *turnover intention*. Peneliti masa depan juga dapat mempertimbangkan variabel tambahan, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau budaya perusahaan, agar cakupan penelitian menjadi lebih luas dan relevan dengan kondisi karyawan saat ini, khususnya generasi muda.

