

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dengan menguji variabel lingkungan kerja dan stress kerja sebagai variabel yang mempengaruhinya pada objek dalam penelitian ini yaitu karyawan generasi Z yang bekerja pada perusahaan *startup e-commerce* DKI Jakarta, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Perusahaan *Startup E-Commerce* Di Jakarta. Yang dimana berarti Lingkungan Kerja bukan merupakan factor yang dapat menyebabkan munculnya keinginan mereka untuk pindah kerja (*turnover intention*).
2. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Perusahaan *Startup E-Commerce* Di Jakarta . Yang dimana berarti tingkat stres kerja terbilang masih cukup tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan faktor yang dapat menyebabkan munculnya keinginan mereka untuk pindah kerja (*turnover intention*).

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan dalam penelitian ada beberapa rekomendasi penting yang dapat diambil oleh perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang paling signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja, dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja di kalangan karyawan.

Peneliti memberikan saran kepada perusahaan *startup e-commerce* untuk mempertimbangkan kembali berbagai macam faktor dapat menyebabkan stres kerja, termasuk beban kerja yang berlebihan, tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau tanggung jawab yang tertera dalam deskripsi pekerjaan, serta

tekanan untuk mencapai target yang tinggi. Dalam menghadapi situasi ini, perusahaan harus secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja karyawan, memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan realistis dan sesuai dengan kapasitas mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu meninjau kembali struktur organisasi untuk memastikan bahwa tanggung jawab dan tugas didistribusikan secara adil dan jelas, sehingga mengurangi ketidakjelasan peran yang dapat menyebabkan stres. Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif, yang bermanfaat bagi pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi berharga bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk menjadikan Generasi Z sebagai objek penelitian. Mengingat bahwa saat ini banyak lingkungan kerja yang mulai diisi oleh karyawan baru dari Generasi Z, penelitian ini memberikan wawasan yang relevan mengenai dinamika dan karakteristik kelompok ini di tempat kerja. Penelitian lebih lanjut dapat memperdalam pemahaman mengenai bagaimana generasi ini berinteraksi dengan berbagai faktor di tempat kerja, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja dan niat mereka untuk tetap tinggal di suatu perusahaan.
2. Penelitian ini terbatas pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup e-commerce. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk mengkaji perusahaan dari sektor lain guna menentukan apakah jenis dan beban pekerjaan memengaruhi persepsi karyawan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih komprehensif dan dapat diterapkan pada berbagai jenis industri.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat meneliti objek yang sama, yaitu karyawan Generasi Z, namun dengan variabel yang berbeda. Ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di kalangan Generasi Z, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang apa saja yang mendorong atau mengurangi niat mereka untuk berpindah pekerjaan.