

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 171 responden karyawan Gen Z yang bekerja di industri food and beverage di Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,176, yang berarti semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan yang positif yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin kecil juga kemungkinan karyawan untuk melakukan turnover.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji T, stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,171, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh terbesar di antara semua variabel bebas, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,339 dan signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa

tingginya beban kerja secara signifikan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan resign.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada item X1.1 memiliki nilai mean terendah yaitu 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan Gen Z terhadap aspek ini masih perlu ditingkatkan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, khususnya dalam memberikan arahan yang jelas, konsisten, dan mudah dipahami oleh karyawan Gen Z. Pemimpin juga perlu membuka ruang diskusi agar setiap arahan yang diberikan dapat direspons dan dipahami dengan baik, sehingga mengurangi potensi kesalahpahaman yang berdampak pada kinerja dan loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Stres Kerja (X2) pada item X2.2 dan X2.5 menunjukkan nilai mean terendah, masing-masing sebesar 4,09, Item X2.2 berkaitan dengan item pertanyaan "*karyawan mengetahui kepada siapa mereka mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan*", sedangkan X2.5 berkaitan dengan item pertanyaan "*komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik*". Rendahnya mean pada kedua item ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang

merasa kurang jelas mengenai jalur pertanggungjawaban pekerjaan dan kurang optimalnya komunikasi di antara rekan kerja, yang berpotensi memicu stres kerja. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu memperjelas struktur pelaporan dan tanggung jawab setiap karyawan melalui *job description* yang jelas, disosialisasikan secara rutin, serta memastikan setiap karyawan memahami kepada siapa mereka melapor. Selain itu, perlu dibangun budaya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif antar karyawan, misalnya dengan pelatihan komunikasi efektif, rapat koordinasi yang terjadwal, serta penggunaan media komunikasi internal yang memudahkan pertukaran informasi. Dengan langkah ini, diharapkan kejelasan alur kerja meningkat, kesalahpahaman berkurang, dan tingkat stres kerja dapat ditekan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Beban Kerja (X3) pada item X3.2, X3.5, dan X3.6 dengan nilai mean 4,13 menunjukkan nilai mean terendah. Item X3.2 berkaitan dengan pernyataan "*karyawan mengerjakan tugas yang selalu tidak sesuai dengan kemampuan mereka*", X3.5 berkaitan dengan pernyataan "*komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik*", dan X3.6 berkaitan dengan pernyataan "*karyawan mengalami penurunan kesigapan dalam bekerja*". Nilai mean yang rendah pada ketiga item ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam penyesuaian beban kerja dengan kompetensi individu, komunikasi antar karyawan, serta kemampuan mempertahankan performa kerja secara konsisten. Untuk

mengatasinya, perusahaan perlu melakukan evaluasi pembagian tugas secara berkala guna memastikan setiap karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Pelatihan dan pengembangan keterampilan juga penting agar karyawan mampu menangani tugas yang menantang dengan lebih percaya diri. Selain itu, membangun komunikasi yang efektif antar karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan *team building*, rapat koordinasi rutin, serta penggunaan platform komunikasi internal yang memudahkan pertukaran informasi. Perusahaan juga dapat memantau dan mengelola beban kerja agar tidak berlebihan, sehingga karyawan tetap dapat menjaga kesigapan dan produktivitas. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan beban kerja menjadi lebih proporsional, kerja sama tim meningkat, dan kinerja karyawan dapat terjaga secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Turnover Intention (Y) pada item Y5 memiliki nilai mean terendah sebesar 4,08. Item ini berkaitan dengan pernyataan "*karyawan berniat keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik*". Nilai mean tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan peluang kerja di luar perusahaan apabila mereka menilai adanya prospek yang lebih menguntungkan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu meningkatkan faktor-faktor yang mendorong loyalitas karyawan, seperti memberikan jenjang karier yang jelas, menyediakan pelatihan pengembangan diri, menawarkan

kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Perusahaan juga dapat secara rutin melakukan survei kepuasan kerja untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai, memiliki prospek yang baik di dalam perusahaan, dan lebih termotivasi untuk bertahan meskipun ada tawaran dari luar.

2. Berdasarkan temuan bahwa sebagian karyawan berniat keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik, karyawan Gen Z disarankan untuk tidak hanya berfokus pada peluang eksternal, tetapi juga memaksimalkan kesempatan yang ada di dalam perusahaan. Karyawan dapat lebih aktif mengikuti program pelatihan, pengembangan diri, dan membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan maupun atasan. Selain itu, keterbukaan dalam menyampaikan aspirasi dan masukan kepada manajemen dapat membantu perusahaan memahami kebutuhan karyawan sehingga dapat memberikan fasilitas dan dukungan yang lebih sesuai. Dengan cara ini, karyawan dapat memperoleh manfaat jangka panjang dari pengembangan karier di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Gen Z di industri food and beverage di wilayah tertentu, sehingga hasilnya mungkin belum sepenuhnya mewakili kondisi di daerah lain atau pada kelompok generasi yang berbeda. Untuk itu, disarankan agar penelitian

selanjutnya dilakukan di wilayah kota atau provinsi lain guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas pada generasi karyawan yang berbeda, seperti Generasi X atau Generasi Y (Milenial), sehingga memungkinkan adanya perbandingan perilaku dan kecenderungan turnover antar generasi. Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, keterikatan karyawan (employee engagement), dukungan organisasi (perceived organizational support), dan budaya kerja. Penambahan variabel-variabel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.