

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja digital, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan gen z yang bekerja di sektor *food and beverage* yang menjadi objek penelitian, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di sektor *food and beverage* Kabupaten Kuningan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di sektor *food and beverage* Kabupaten Kuningan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di sektor *food and beverage* Kabupaten Kuningan.
4. Komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja digital terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di sektor *food and beverage* Kabupaten Kuningan.
5. Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di sektor *food and beverage* Kabupaten Kuningan.
6. Komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di sektor *food and beverage* Kabupaten Kuningan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

A. Bagi perusahaan sektor *food and beverage*

1. Lingkungan kerja digital perlu ditingkatkan karena berdasarkan tabulasi angket masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana skor terendah yaitu nomor 1 (X1.1), dengan pernyataan sistem teknologi yang digunakan di tempat kerja mudah diakses, untuk itu hendaknya perusahaan secara rutin melakukan evaluasi terhadap sistem teknologi yang digunakan serta memastikan ketersediaan perangkat dan jaringan internet yang memadai sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan efisien.
2. Stres kerja perlu diminimalkan karena berdasarkan tabulasi angket masih ada yang memiliki jawaban rendah dimana skor terendah yaitu nomor 3 (X2.3), dengan pernyataan saya merasa kurang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya, untuk itu hendaknya pimpinan memperjelas deskripsi pekerjaan setiap karyawan serta memberikan arahan yang jelas terkait peran masing-masing agar karyawan tidak merasa bingung dalam menjalankan tugasnya.
3. Kepuasan kerja perlu ditingkatkan karena berdasarkan tabulasi angket masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana skor terendah yaitu nomor 1 (X3.1), dengan pernyataan saya merasa senang dalam menjalankan pekerjaan saya, untuk itu hendaknya pimpinan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan sehingga karyawan merasa lebih puas dan betah dalam bekerja.
4. Komitmen organisasi perlu terus diperkuat karena berdasarkan tabulasi angket masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana skor terendah yaitu nomor 1 (M1), dengan pernyataan saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini, untuk itu hendaknya pimpinan membangun budaya organisasi yang positif dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki rasa memiliki dan keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan.

B. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menjadi bahan rujukan untuk memperkaya keilmuan terutama mengenai lingkungan kerja digital, stres kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi