

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan. Berikut disajikan kesimpulan dari hasil penelitian ini.

1. Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Kepuasan Gaji berpengaruh **signifikan** terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa secara bersama-sama, Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Kepuasan Gaji memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan. Meskipun tidak semua variabel berpengaruh secara parsial, namun ketika diuji secara simultan, ketiga variabel ini **terbukti** mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk mengelola ketiga aspek ini secara terpadu guna menekan *turnover intention* di kalangan karyawan muda.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan. Meski demikian, pengembangan karir tetap merupakan aspek penting yang tidak boleh diabaikan, karena karyawan generasi muda sangat menghargai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan pengembangan karir sering kali dikaitkan dengan pencapaian individu ditempat kerja yang memberikan kepuasan bagi pekerja dan kejelasan tentang jalur karir yang akan diambil. Perusahaan harus mampu menerapkan pengembangan karir yang terencana, berkesinambungan dan

terintegrasi dengan aktivitas SDM lainnya.

3. Beban Kerja **terbukti berpengaruh positif dan signifikan** terhadap *Turnover Intention* berdasarkan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang adil dan proporsional sangat diperlukan untuk menjaga kestabilan tenaga kerja, khususnya dari kalangan Gen Z yang cenderung lebih sensitif terhadap tekanan kerja berlebih. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang bagi karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan dukungan atau fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan distribusi tugas dan tanggung jawab agar karyawan tidak merasa terbebani secara fisik maupun mental yang dapat mendorong mereka untuk keluar dari perusahaan.
4. Variabel Kepuasan Gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan. Meski tidak signifikan secara statistik, kepuasan gaji tetap menjadi faktor penting dalam persepsi keadilan dan penghargaan karyawan. Perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan sebaiknya tetap memperhatikan sistem kompensasi yang layak dan kompetitif, karena gaji yang memadai dapat mendukung kenyamanan dan motivasi kerja dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor Kepuasan Gaji tidak menjadi penentu utama dalam memengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan. Kemungkinan, bagi generasi ini, faktor-faktor lain seperti beban kerja, suasana kerja, fleksibilitas waktu, atau peluang pengembangan diri lebih diprioritaskan dibandingkan aspek gaji semata dalam mempertimbangkan keputusan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan, maka beberapa saran dapat diberikan untuk berbagai pihak terkait guna mengurangi niat pindah kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan.

1. Bagi Perusahaan:

- Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan manajemen beban kerja karyawan agar tidak berlebihan, kondisi pekerjaan yang tidak seimbang seperti tuntutan kerja yang berlebih, waktu kerja yang panjang atau kurangnya sumber daya pendukung dapat menyebabkan stress kerja, kelelahan hingga penurunan produktivitas. Penetapan target kerja yang tepat dapat dilakukan perusahaan agar dapat mengelola beban kerja secara efektif, mencegah burnout serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan karena beban kerja terbukti signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Dari hasil persentase yang paling tinggi diatas adalah 89,6% dimana rata-rata responden merasa bahwa penggunaan waktu kerja terlalu ketat dan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Sedangkan persentase yang paling rendah yaitu 85% dimana responden merasa bahwa beban mental yang mereka alami akibat pekerjaan yang berlebihan dan tidak terkendali membuat mereka merasa tertekan.
- Selain itu, upaya pengembangan karir dan peningkatan kepuasan gaji tetap perlu diperhatikan guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas karyawan. Diharapkan perusahaan memperhatikan jenjang karir dan kompensasi agar dapat membantu karyawan khususnya bagi gen Z guna mencapai tujuan karir mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang

mungkin berpengaruh terhadap turnover intention, serta memperluas lokasi penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasikan lebih luas di berbagai sektor atau daerah.