

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian bahwa:

1. Dari hasil analisis deskripsif variabel stres kerja, menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami KOPRUSMAT Cicendo dapat dikatakan tinggi. Hal ini berdasarkan skor yang diperoleh sebesar 346 yang termasuk dalam kategori tinggi.
2. *Turnover intention* karyawan Gen Z yang dialami KOPRUSMAT Cicendo dikategorikan tinggi berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti dengan skor yang diperoleh sebesar 349.
3. Ada hubungan yang kuat/positif antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Gen Z di KOPRUSMAT Cicendo. Berdasarkan hasil hitung diketahui korelasi antara stress kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Gen Z sebesar 0,712 yang terletak pada rentang 0,60 – 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat positif antara stress kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Gen Z di KOPRUSMAT Cicendo.
4. Tingginya tingkat stres kerja pada karyawan Gen Z di KOPRUSMAT Cicendo menunjukkan perlunya penanganan serius. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa tingkat stres kerja pada karyawan Gen Z di KOPRUSMAT Cicendo tergolong tinggi. Sehingga memerlukan perhatian

serius dari organisasi untuk mencegah peningkatan *turnover intention*. Apabila diurutkan dari skor tertinggi hingga terendah, maka prioritas yang perlu diperhatikan mulai dari ketidaknyamanan di tempat kerja akibat kurangnya fasilitas kantor, ketidaknyamanan akibat posisi kerja yang tidak ideal, seperti kebisingan, suhu, dan pencahayaan, tuntutan peran yang mendesak karyawan bekerja di bawah tekanan, stres karena adanya tuntutan pribadi yang dihadapi, tuntutan tugas yang sangat membebani dan kurangnya kemampuan mengatur waktu, kesulitan menyelesaikan masalah pribadi tanpa mengganggu pekerjaan, ketidakmampuan mengelola tekanan kerja, dan yang terakhir ketidaknyamanan dalam interaksi sosial di koperasi.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diperoleh saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama dari segi jumlah sampel dan ruang lingkup variabel. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang berhubungan, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau motivasi kerja, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada generasi muda di dunia kerja.

2. Bagi Koperasi

Manajemen koperasi, khususnya KOPRUSMAT Cicendo, diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja yang dirasakan oleh

karyawan Gen Z. Langkah konkret yang dapat dilakukan antara lain memperbaiki lingkungan kerja, memberikan beban kerja yang seimbang, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung secara psikologis dan sosial. Dengan mengelola stres kerja secara efektif, diharapkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi dapat ditekan.

3. Bagi Karyawan Gen Z

Karyawan juga disarankan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola stres, seperti melalui manajemen waktu, komunikasi terbuka, atau mengikuti pelatihan pengembangan diri. Selain itu, penting bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan atau beban kerja secara terbuka kepada atasan agar dapat dicarikan solusi bersama sebelum stres berkembang menjadi keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

