

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kekerasan atasan (*abusive supervision*) dan keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan Generasi Z di kawasan industri Cikarang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran variabel menunjukkan bahwa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan Generasi Z berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 100 responden (83,3%). kekerasan atasan juga berada pada kategori sedang sebanyak 92 responden (76,6%), sedangkan keadilan organisasi berada pada kategori sedang sebanyak 72 responden (60%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja, merasakan perilaku atasan yang kurang menyenangkan pada tingkat sedang, dan menilai keadilan organisasi pada tingkat yang cukup baik.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kekerasan atasan dengan keinginan pindah kerja pada karyawan Generasi Z di kawasan industri Cikarang ($r = 0,699$; $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan terhadap perilaku kekerasan atasan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.
3. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara keadilan organisasi dengan keinginan pindah kerja pada karyawan Generasi Z di kawasan industri Cikarang ($r = -0,489$; $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.
4. kekerasan atasan dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Generasi Z di kawasan industri Cikarang dengan kontribusi sebesar

53,8% ($R^2 = 0,538$; $p < 0,05$). Variabel yang memberikan kontribusi paling besar dalam memprediksi keinginan pindah kerja adalah Kekerasan Atasan.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Meskipun demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja pada karyawan Generasi Z di kawasan industri Cikarang. Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung bagi karyawan, khususnya Generasi Z. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan cara atasan berinteraksi dengan bawahan serta memastikan adanya perlakuan yang adil dalam lingkungan kerja guna mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Bagi HRD

HRD diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap hubungan antara atasan dan karyawan, serta menyediakan sarana bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan maupun masukan. Langkah ini dapat membantu perusahaan mengidentifikasi permasalahan yang berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

3. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja serta lebih terbuka dalam menyampaikan kendala yang dihadapi selama bekerja. Dengan adanya komunikasi yang baik, berbagai permasalahan di tempat kerja dapat diselesaikan secara lebih efektif.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keinginan pindah kerja pada karyawan, seperti kepuasan kerja, *work-life balance*, komitmen organisasi, maupun stres kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan jumlah responden yang lebih besar dan cakupan perusahaan yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas.