

BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kesehatan mental dan kecerdasan emosional terhadap turnover intention karyawan Generasi Z, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial, kedua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap turnover intention:
 - a. Kesehatan mental memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023 dengan koefisien regresi -0,093, artinya semakin baik kondisi kesehatan mental gen Z, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja.
 - b. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang lebih kuat dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi -0,155, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional gen Z, maka semakin rendah pula berpindah kerja.
2. Secara simultan, variabel kesehatan mental dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan niat karyawan untuk berpindah kerja.
3. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,522 menunjukkan bahwa 52,2% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh kesehatan mental dan kecerdasan

emosional, sementara sisanya (47,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Peningkatan dukungan kesehatan mental:** Perusahaan perlu menyediakan program atau fasilitas konseling dan layanan kesehatan mental secara berkala untuk membantu karyawan, khususnya generasi Z, dalam mengelola stres dan tekanan kerja agar mereka merasa lebih nyaman dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja.
2. **Pelatihan kecerdasan emosional:** Diperlukan pelatihan yang berfokus pada pengembangan kecerdasan emosional, seperti pelatihan manajemen emosi, komunikasi empatik, dan resolusi konflik. Hal ini penting untuk membentuk karyawan yang lebih tangguh dan adaptif terhadap dinamika kerja.
3. **Menciptakan lingkungan kerja yang suportif:** Lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dapat menurunkan turnover intention. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk membangun budaya kerja yang positif, terbuka, dan memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan.
4. **Penelitian lanjutan:** Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, atau motivasi kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.