

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis data PLS untuk menguji Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening pada Karyawan Generasi Z di Surabaya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan generasi Z, artinya semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan oleh karyawan, justru semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Surabaya.
2. Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, stres kerja tidak menghasilkan hubungan yang saling mempengaruhi dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di Surabaya.
3. *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z Kota Surabaya. Maka, dapat ditarik kesimpulan tinggi rendahnya *Work Life Balance* yang dimiliki pekerja generasi Z Kota Surabaya tidak berpengaruh kepada keinginan pekerja dalam meninggalkan pekerjaannya.

4. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *Turnover Intention*. Makna pengaruh positif tersebut yakni semakin besar tingkat stress kerja, berdampak pada semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan Generasi Z di Surabaya.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang negatif, namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini artinya kepuasan kerja tidak menghasilkan hubungan yang saling mempengaruhi dengan *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Surabaya.
6. *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan. Hal ini menandakan kepuasan kerja bisa memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* dengan pengaruh yang positif, tetapi tidak signifikan dalam meningkatkan *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Surabaya.
7. Stres Kerja memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan pada *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dihipotesiskan sebagai mediator dalam penelitian ini, tidak memiliki pengaruh dalam memediasi Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Surabaya. Tanpa kepuasan kerjapun, stres kerja tetap mampu menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang diberikan untuk dijadikan pertimbangan antara lain:

1. Meskipun beberapa dari hasil penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, penting bagi perusahaan untuk tetap proaktif dalam mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan yang relevan dengan kebutuhan karyawan, khususnya Generasi Z di Surabaya.
2. Surabaya sebagai kota besar mungkin menawarkan banyak peluang kerja sehingga faktor *Work Life Balance* tidak cukup kuat untuk mempengaruhi *Turnover Intention* secara signifikan. *Work Life Balance* bukanlah satu-satunya atau bahkan faktor terpenting yang mempengaruhi niat mereka untuk keluar dari pekerjaan. Untuk mengurangi tingkat turnover, organisasi perlu fokus pada berbagai faktor lain yang mungkin lebih relevan dan berpengaruh bagi karyawan Generasi Z. Faktor-faktor eksternal seperti tekanan ekonomi, kesempatan kerja yang lebih baik, atau tuntutan karir mungkin lebih berperan dalam keputusan generasi Z untuk berpindah kerja.
3. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga stres kerja dapat diminimalkan dan akan mengurangi *Turnover Intention*, disamping itu juga pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mendorong tim kerja agar para karyawan generasi Z di Surabaya tidak mengalami stress yang berlebihan.

4. Kepuasan kerja, yang dihipotesiskan sebagai mediator dalam penelitian ini, mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar *Work Life Balance*. Misalnya, hubungan dengan atasan, budaya perusahaan, dan pengakuan kerja bisa lebih berpengaruh dalam menentukan tingkat kepuasan kerja, sehingga mengurangi efek *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.
5. Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan faktor lain yang belum diteliti tetapi dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z, seperti peluang karir, kompensasi, budaya kerja, atau lingkungan kerja.