

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik yang menggunakan analisis data SEM PLS, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik. Dalam penelitian ini diketahui bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan pengukur paling kuat untuk lingkungan kerja. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dengan faktor terbesarnya adalah hubungan antar rekan kerja memiliki pengaruh terhadap penurunan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik.
2. *Work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa keseimbangan keterlibatan merupakan pengukur paling kuat untuk *work-life balance*. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *work-life balance* terutama melalui keseimbangan keterlibatan memiliki pengaruh terhadap penurunan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik.
3. *Turnover intention* dengan pengukur terkuat ialah niat untuk keluar. Hasil ini menunjukkan bahwa niat untuk keluar yang ada pada diri

pekerja menjadi faktor utama yang berkontribusi pada *turnover intention* di kalangan pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, yaitu:

1. Hubungan antar rekan kerja merupakan pengukur lingkungan kerja paling kuat, sehingga diharapkan perusahaan dapat menciptakan hubungan yang harmonis diantara para pegawai, hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program seperti kegiatan *bonding* antar karyawan dan program pengaduan. Dengan upaya tersebut, diharapkan *turnover intention* yang ada pada diri pegawai akan menurun.
2. Keseimbangan keterlibatan merupakan pengukur paling kuat untuk *work-life balance*, dengan demikian perusahaan diharapkan lebih memperhatikan keterlibatan seorang pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini perusahaan dapat memberikan kebebasan pegawai untuk lebih terlibat dalam jalannya operasional perusahaan, tetapi tetap harus ada batasan agar pegawai tidak merasa terbebani. Dengan upaya tersebut, diharapkan *turnover intention* yang ada pada diri pegawai akan menurun
3. Niat untuk keluar merupakan pengukur paling kuat untuk *turnover intention*, sehingga diharapkan perusahaan dapat mencegah atau menekan niat untuk keluar yang muncul pada diri para pegawai. Hal ini bisa dicapai dengan lebih memperhatikan kebutuhan pegawai yang masih belum terpenuhi selama bekerja. Dengan upaya tersebut,

diharapkan dapat menghilangkan niat untuk keluar pada diri pegawai sehingga menurunkan tingkat *turnover intention*.

4. Bagi peneliti berikutnya, disarankan agar dapat mengeksplorasi topik ini lebih mendalam dengan menambahkan variabel lain serta melakukan penelitian yang lebih terfokus pada satu bidang industri, guna memperoleh hasil yang lebih mendalam terkait topik ini.