

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Gen Z di PT Solusi Bangun Beton, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang diperoleh sebesar  $-1,491$  lebih kecil dari t-tabel ( $1,669$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,141$  ( $> 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum cukup menjadi faktor utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Beban kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar  $1,098$  lebih kecil dari t-tabel ( $1,669$ ), dengan signifikansi  $0,276$  ( $> 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton masih dalam batas wajar dan tidak menjadi alasan utama untuk *Turnover Intention*.
3. Kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai t-hitung sebesar  $-0,840$  lebih kecil dari t-tabel dengan signifikansi sebesar  $0,404$ , yang berada di atas  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa cukup puas, hal tersebut belum tentu mendorong mereka untuk bertahan di perusahaan.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel bebas (*Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung ( $1,114$ )  $<$  F-tabel ( $2,748$ ) dan signifikansi  $0,350$  ( $> 0,05$ ).

5. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,005 menunjukkan bahwa ketiga variabel hanya mampu menjelaskan sebesar 0,5% variasi dari *Turnover Intention*, sedangkan sisanya (99,5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa work life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton, maka beberapa saran dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk Manajemen Perusahaan.

Meskipun variabel-variabel yang diteliti tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap *Turnover Intention*, namun perusahaan tetap disarankan untuk terus menjaga kualitas lingkungan kerja dan memberikan perhatian pada *Work Life Balance*, beban kerja yang proporsional, serta peningkatan kepuasan kerja. Hal ini penting untuk mencegah potensi masalah jangka panjang yang tidak terdeteksi secara kuantitatif. Selain itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi mendalam terhadap faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh, seperti jenjang karier, *job insecurity*, atau sistem kompensasi.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya.

Disarankan agar peneliti berikutnya mempertimbangkan menambahkan variabel lain seperti stres kerja, *job insecurity*, pengembangan karir, motivasi kerja atau dukungan atasan yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih kuat terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, menggunakan pendekatan mixed methods (kuantitatif dan kualitatif) dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap alasan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penggunaan metode dan software analisis statistik seperti SmartPLS juga bisa menjadi alternatif yang memperkaya hasil analisis.

3. Untuk Pihak Terkait Lainnya (Karyawan dan HRD)

Bagi karyawan, penting untuk lebih terbuka dalam menyampaikan beban kerja atau ketidaksesuaian antara tugas dan ekspektasi. Sementara bagi HRD,

bisa mempertimbangkan melakukan survei internal berkala untuk memantau kesejahteraan psikologis karyawan, terutama dari kalangan Generasi Z yang cenderung lebih peka terhadap *Work Life Balance* dan kebutuhan pengembangan diri.