BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict*, *family-work conflict*, *turnover intentions* terhadap kinerja karyawan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan penelitian dan olah data yang telah dilakukan maka ditemukan hasil penelitian yang dapat disimpulkan *Work-Family Conflict* tidak berpengaruh secara parsial yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. *Family-Work Conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. *Turnover Intentions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. Pengaruh *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan *turnover intentions* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. Berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,126 atau 12,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *Turnover Intentions*, *Work-Family Conflict*, dan *Family-Work Conflict* secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja

Karyawan sebesar 12,6%. Dengan kata lain, sebesar 12,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 87,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,098 atau 9,8% menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang cukup rendah. Berdasarkan nilai Adjusted R Square tersebut, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independen lainnya selain *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan *turnover intentions* guna mengidentifikasi faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya:

1. Memperluan Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan *turnover intentions*. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangan variabel-variabel lainnya yang mungkin memengaruhi kinerja tugas karyawan Gen Z, seperti work live balance, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik.

2. Menggunakan Metode Penelitian lainnya

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai preferensi dan kebutuhan karyawan Gen Z di tempat kerja, penelitian

selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau focus group discussion. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih rinci tentang harapan dan persepsi Gen Z terhadap pekerjaan mereka.

3. Menambah Populasi Sampel

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Gen Z. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi sampel ke kota-kota atau industri yang lebih spesifik untuk mendapatkan hasil yang lebih generalisasi. Hal ini juga dapat membantu memahami apakah ada perbedaan pengaruh variabel-variabel tersebut di berbagai wilayah atau sektor industri.

4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi untuk memahami lebih dalam hubungan antar variabel, seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau moderasi seperti dukungan sosial atau gaya kepemimpinan.
5. Pertimbangkan konteks organisasi atau perusahaan dengan budaya, nilai-nilai budaya dapat mempengaruhi bagaimana konflik dan niat keluar memengaruhi kinerja. Disarankan penelitian selanjutnya memperhatikan konteks ini secara rinci.
6. Analisis perubahan secara longitudinal (jangka waktu tertentu), konflik dan niat keluar bisa bersifat dinamis. Disarankan penelitian selanjutnya

menggunakan desain longitudinal (berbasis waktu) agar bisa melihat bagaimana variabel tersebut berubah dan mempengaruhi kinerja dari waktu ke waktu.