

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang digunakan peneliti terhadap variabel-variabel tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, *work life balance*, dan *turnover intention* maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Yogyakarta.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Yogyakarta.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Yogyakarta.
4. Motivasi kerja, kepuasan kerja, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Yogyakarta.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan *work life balance* yang mempengaruhi *turnover intention*, sehingga masih ada variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Di penelitian ini mungkin karakteristik dan preferensi Generasi Z terus berkembang seiring waktu dan perubahan kondisi sosial-ekonomi. Sehingga data yang dikumpulkan pada satu titik waktu mungkin tidak sepenuhnya menangkap dinamika dan evolusi preferensi Generasi Z terhadap pekerjaan, yang dapat memengaruhi *turnover intention* mereka di masa mendatang.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran seperti berikut :

1. Untuk fokus pada Peningkatan *work life balance* mengingat pentingnya *work life balance* bagi Generasi Z, perusahaan perlu menciptakan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja (misalnya, jam kerja fleksibel, opsi hybrid/remote working jika memungkinkan), mempromosikan cuti yang memadai, dan mendorong karyawan untuk memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi. Ini bisa mengurangi burnout dan pada akhirnya menurunkan niat pindah kerja.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui lingkungan positif dengan membangun budaya kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif. Dorong komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Berikan feedback konstruktif secara berkala dan libatkan Generasi Z dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan terhadap lingkungan dan rekan kerja sangat memengaruhi betah tidaknya mereka.

3. Untuk melakukan program mentoring dan pengembangan karir spesifik generasi Z. Perusahaan bisa menerapkan program mentoring di mana karyawan senior membimbing junior, serta merancang jalur karir yang jelas dan menawarkan pelatihan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan tren industri.
4. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi nilai *Adjust R Square* sebesar 78,3%, artinya masih ada variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan sebesar 21,7%. Sehingga disarankan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek variabel penelitian pada perusahaan lainnya. Menambahkan variabel bebas lainnya selain motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* untuk mengukur pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z, seperti budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lain sebagainya.