

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS, diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di UD Putra Tiga Saudara Majalengka:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance*, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator kelima yaitu keterlibatan dalam pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah terdapat pada indikator kesembilan yaitu kepuasan dalam mengikuti kegiatan di luar pekerjaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator ketiga yaitu keamanan tempat kerja. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah terdapat pada indikator kedua yaitu suhu udara.
3. Hasil penelitian menunjukkan *work life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* dan lingkungan kerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Indikator dengan nilai tertinggi pada variabel *turnover intention* terdapat pada indikator ketujuh yaitu keinginan untuk keluar jika tidak ada kenaikan gaji berkala selama masa kerja. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah terdapat pada indikator kedua yaitu berpikir untuk keluar, karena jam kerja yang berlebih.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada variabel *work life balance* menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu “Kepuasan dalam mengikuti kegiatan di luar pekerjaan”. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan aktivitas di luar pekerjaan masih belum maksimal, Hal ini dapat diperbaiki dengan beberapa hal, salah satunya melalui pemberian kemudahan dalam pengajuan izin kerja bagi karyawan sesuai dengan kebutuhan pribadi, dengan tetap memperhatikan kelancaran operasional perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk menjalankan aktivitas di luar pekerjaan.
2. Hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu “Suhu udara”. Kondisi ini menunjukkan bahwa kondisi suhu udara di tempat kerja masih belum sepenuhnya nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Hal ini dapat diperbaiki melalui beberapa upaya, salah satunya dengan meningkatkan pengendalian suhu ruangan, seperti menambah atau mengoptimalkan penggunaan alat pendingin ruangan berupa kipas angin atau AC. Selain itu, perusahaan juga perlu mengatur jumlah karyawan melalui pembagian shift yang lebih seimbang guna menghindari kepadatan di area kerja, serta melakukan penataan ruang kerja secara lebih efektif agar aliran udara tetap lancar
3. Hasil penelitian pada variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu “Keinginan untuk keluar jika tidak ada kenaikan gaji berkala selama masa kerja”. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kenaikan gaji berkala menjadi salah satu pertimbangan utama bagi karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya. Hal ini dapat diperbaiki dengan beberapa upaya, salah satunya dengan menetapkan kebijakan kenaikan gaji secara berkala pada periode tertentu yang disesuaikan

dengan masa kerja, hasil penilaian kinerja, dan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan sistem penilaian kinerja yang jelas dan transparan sebagai dasar penentuan kenaikan gaji, serta memberikan insentif atau bonus bagi karyawan dengan kinerja yang baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* seperti kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, maupun gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda, baik pada perusahaan maupun sektor usaha lainnya, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas, serta tidak hanya difokuskan pada generasi Z, tetapi dapat melibatkan generasi lain agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada berbagai kelompok generasi