

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada pekerja generasi Z, maka kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah niat pekerja Generasi Z untuk meninggalkan perusahaan.
2. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *organizational culture* dan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin rendah tingkat *turnover intention*. Budaya organisasi yang positif berkontribusi pada penurunan niat pekerja Generasi Z untuk meninggalkan perusahaan.
3. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *employee engagement* dan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin rendah niat untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat dan dihargai cenderung lebih bertahan dalam organisasi.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *employee engagement* pada pekerja Generasi Z. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan. Keseimbangan yang baik mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan.

5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *organizational culture* dan *employee engagement* pada pekerja Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan. Budaya organisasi yang positif meningkatkan keterlibatan karyawan dengan perusahaan.
6. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan mediasi *employee engagement* pada pekerja Generasi Z. Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik memengaruhi *employee engagement* secara positif, yang pada gilirannya mengurangi niat pekerja Generasi Z untuk meninggalkan perusahaan. *employee engagement* berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana keseimbangan kerja-hidup dapat memengaruhi niat *turnover*.
7. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari *organizational culture* terhadap *turnover intention* dengan mediasi *employee engagement* pada pekerja Generasi Z. Penelitian ini mengindikasikan bahwa *organizational culture* yang baik mengurangi *turnover intention* melalui peningkatan *employee engagement*. Budaya organisasi yang positif meningkatkan keterlibatan karyawan, yang kemudian menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan.

5.1 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yang diberikan untuk peneliti selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, perlu dikembangkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja yang lebih besar, seperti opsi bekerja dari jarak jauh dan jam kerja yang fleksibel. Generasi Z sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan fleksibilitas dalam pengaturan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi niat untuk keluar. Generasi Z juga cenderung mencari budaya organisasi yang inklusif, transparan, dan menghargai keberagaman. Perusahaan harus menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai tersebut, termasuk menyediakan kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional. Budaya kerja yang positif, yang mendorong kolaborasi dan pengakuan atas kontribusi, akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan menurunkan intensitas *turnover*.

2. Bagi karyawan, Generasi Z sebaiknya memanfaatkan kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Karyawan harus secara aktif mengelola waktu dan energi untuk memastikan bahwa tidak mengalami *burnout* dan tetap produktif dalam pekerjaan. Dengan memanfaatkan fleksibilitas yang ditawarkan perusahaan dan menjaga komunikasi terbuka dengan manajer terkait kebutuhan pribadi, keseimbangan yang sehat dapat dicapai. Selain itu, pekerja Generasi Z harus berperan aktif dalam membentuk dan menjaga budaya organisasi yang positif. Berpartisipasi dalam inisiatif budaya perusahaan serta memberikan umpan balik yang konstruktif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan.
3. Bagi peneliti berikutnya, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan mengenai kepuasan kerja dan stres kerja di kalangan Generasi Z, serta mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi niat untuk keluar dari perusahaan.