

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Engagement*, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Generasi Z di PT Mandiri Utama Finance Madiun), maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work Life Balance* yang baik terbukti mampu meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan keputusan berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sangat memengaruhi persepsi karyawan terhadap keberlangsungan kerja mereka di perusahaan.
2. *Work Engagement* juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan secara aktif turut membentuk niat mereka untuk tetap atau meninggalkan perusahaan.
3. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan, maka niat untuk meninggalkan perusahaan cenderung meningkat.
4. Beban Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Beban kerja yang dirasa berlebihan atau tidak

seimbang dapat menurunkan kenyamanan kerja dan memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih ideal.

## **B. Implikasi dan Saran**

### **1. Implikasi**

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa faktor-faktor seperti *Work Life Balance*, *Work Engagement*, Kompensasi, dan Beban Kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi Turnover Intention pada karyawan Generasi Z. Implikasi praktisnya adalah bahwa perusahaan perlu memahami karakteristik generasi ini yang sangat memperhatikan keseimbangan hidup, keterlibatan kerja yang bermakna, imbalan yang adil, serta beban kerja yang wajar. Jika perusahaan mampu mengelola keempat faktor tersebut dengan baik, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Implikasi teoritis dari penelitian ini juga memperkuat teori-teori sebelumnya mengenai hubungan antara faktor organisasi dan intensi *turnover*, khususnya dalam konteks generasi muda yang kini mendominasi dunia kerja.

### **2. Saran**

#### **a. Bagi PT Mandiri Utama Finance Madiun**

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, misalnya dengan menerapkan kebijakan kerja fleksibel atau program kesehatan mental. Meningkatkan keterlibatan

karyawan dapat dilakukan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, program pengembangan diri, atau pemberian feedback yang konstruktif. Selain itu, struktur kompensasi perlu ditinjau secara berkala agar sesuai dengan harapan dan kontribusi karyawan. Terakhir, manajemen beban kerja juga penting diperhatikan agar tidak menimbulkan tekanan berlebih yang berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan.

**b. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan lain atau wilayah berbeda agar dapat melihat konsistensi hasil pada konteks yang lebih luas. Selain itu, menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau iklim organisasi juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*, terutama pada generasi yang berbeda. Penelitian *longitudinal* juga bisa menjadi alternatif untuk melihat perubahan niat turnover dalam jangka waktu tertentu.