

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan studi ini adalah bahwa temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap niat berpindah sementara keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang kecil atau bahkan tidak ada sama sekali. Berdasarkan bukti empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mempertahankan intensi *turnover* yang rendah dan tingkat stres kerja yang lebih rendah yang berkontribusi terhadap intensi *turnover*, perusahaan harus memperhatikan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini terbatas pada generasi Z dan milenial pegawai swasta di kota Samarinda, maka bisa melakukan analisis perbandingan antara pegawai swasta dan ASN atau penambahan sampel pada penelitian selanjutnya dan bisa juga dilakukan observasi wilayah yang lebih luas, tidak hanya di Samarinda saja bisa daerah lain yang menarik untuk diteliti dan diobservasi lebih lanjut.

### **B. Keterbatasan Penelitian**

*Work life balance* dan stres kerja merupakan dua variabel independen yang termasuk dalam penelitian ini, dan *Turnover Intention* berfungsi sebagai variabel dependen. Hanya 108 sampel milenial dan anggota generasi Z yang digunakan dalam penelitian ini.

### **C. Saran**

Peneliti dapat membuat rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak terkait, seperti berikut ini, berdasarkan temuan analisis yang dilakukan.

1. Untuk Akademis:

- a. Temuan penelitian ini dapat dikonsultasikan saat melakukan penelitian tambahan.
- b. Objek dan lokasi yang berbeda dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut, memungkinkan beberapa objek penelitian untuk dibandingkan.
- c. R-Square studi ini menempatkannya dalam kategori lemah, sehingga penelitian di masa depan kemungkinan akan menggunakan lebih banyak peserta studi, memasukkan variabel lain, dan menggunakan perangkat lunak selain Smart PLS 4.0 untuk memberikan hasil yang lebih baik.

2. Untuk Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial

Bagi karyawan swasta generasi Z dan milenial, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan antara lain, menjaga *Worklife Balance* guna menyeimbangkan kepuasan personal dengan bekerja, kehidupan pribadi dengan bekerja dan mencegah stres kerja agar tidak timbul rasa ingin resain atau *Turnover Intention*.

3. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian, lokasi penelitian tidak hanya berada di Kota Samarinda saja, tetapi bisa di Kota lainnya. Sebelum melakukan penelitian juga diharapkan peneliti dapat melakukan pendekatan kepada karyawan swasta generasi Z dan milenial agar hasil yang didapat maksimal.