

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Sasaran utama dalam kajian ini adalah mengidentifikasi pengaruh *work-life balance*, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Kota Tangerang Selatan dengan melibatkan 180 orang karyawan dan mendapatkan hasil berupa:

- 1) *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Kota Tangerang Selatan.
- 2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Kota Tangerang Selatan.
- 3) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Kota Tangerang Selatan.

5.2. Saran

Sebagai kelanjutan dari hasil penelitian yang telah dibahas, berikut ini disajikan berbagai rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

5.2.1. Bagi Perusahaan

Sesuai dengan temuan dari studi ini, peneliti ingin memberikan rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh pemilik usaha *coffee shop* yaitu perusahaan harus lebih fokus pada peningkatan *work-life balance* karyawan dengan menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perusahaan perlu mengelola stres kerja dengan menumbuhkan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan mendukung dan memberikan dukungan dalam mengelola beban kerja. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa gaji dan insentif yang diberikan tetap adil dan kompetitif.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sesuai dengan temuan dari studi ini, saran bagi peneliti selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan berbagai jenis industri atau sektor lain guna membandingkan pengaruh *work-life balance*, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* di konteks yang lebih luas. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat menggali lebih dalam mengenai strategi yang lebih spesifik dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan *work-life balance*, serta dampaknya terhadap kepuasan karyawan dan loyalitas jangka panjang.

