

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan di atas, peneliti menyimpulkan:

1. *Work-life Balance* (X1) berpengaruh dengan arah negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan Generasi Z dan Milenial pada divisi operasional toko 24 jam PT. XXX Cabang Bogor 2. Temuan ini menunjukkan ketika semakin baik dan tepat penerapan *Work-life Balance* di lingkungan kerja, semakin rendah kemungkinan karyawan Generasi Z dan Milenial untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan.
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh dengan arah positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan Generasi Z dan Milenial pada divisi operasional toko 24 jam PT. XXX Cabang Bogor 2. Hasil penelitian menegaskan ketika seorang karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, semakin besar kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan untuk pindah ke tempat kerja lain.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Diharapkan pihak manajemen mengambil langkah konkret untuk memperbaiki titik keseimbangan yang ideal antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawan Generasi Z dan Milenial di area toko 24 jam. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah mempermudah proses pengambilan cuti dan hari libur tambahan untuk memungkinkan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan mengejar minat di luar pekerjaan.

Untuk mengurangi tingkat stres karyawan di toko 24 jam, perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa program dan kebijakan yang konkret. Pertama, menyusun jadwal kerja yang teratur dan prediktabel akan membantu karyawan

merencanakan waktu istirahat dengan lebih baik, mengurangi ketidakpastian, dan memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kedua, mengadakan program manajemen stres seperti pelatihan atau workshop dapat membantu karyawan mengidentifikasi dan mengatasi stres dengan lebih efektif. Selain itu, menyediakan fasilitas kesehatan mental seperti akses ke konseling atau terapi juga penting untuk memberikan dukungan dalam mengelola stres secara menyeluruh. Promosi keseimbangan kerja-hidup dengan memperkenalkan fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang memadai, serta dukungan untuk aktivitas di luar pekerjaan juga akan berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres. Evaluasi rutin terhadap beban kerja dan penerapan kebijakan penghargaan serta pengakuan atas prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan membantu mengurangi tekanan berlebihan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya memperluas cakupan objek ke sektor-sektor lain di luar ritel, seperti teknologi, keuangan, pendidikan, dan pelayanan kesehatan. Selain itu, mengingat keterbatasan penelitian ini yang hanya menguji tiga variabel, sebaiknya pertimbangkan inklusi variabel lain seperti kepuasan kerja, pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja. Penambahan variabel-variabel ini dapat mengembangkan penelitian yang sudah ada, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika *Turnover Intention* di berbagai sektor industri.