

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, penelitian yang menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap intensi berpindah dan peran kepuasan kerja pada generasi Z di Kota Jakarta dengan jenis kelamin sebagai moderator dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta Kota Jakarta, maka semakin tinggi rasa puas mereka atas pekerjaannya.

b. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap intensi berpindah karyawan generasi Z di Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta Kota Jakarta, maka semakin rendah intensi mereka untuk berpindah pekerjaan.

c. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z yang memiliki intensi untuk berpindah pekerjaan tidak perlu

merasakan kepuasan atas pekerjaannya jika dirasa mereka tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, begitupula dengan sebaliknya.

d. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan secara negatif terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja seseorang tidak serta-merta dapat menurunkan atau menaikkan kepuasan seseorang atas pekerjaannya, artinya masih terdapat variabel lain diluar model yang dapat menjadi faktor kepuasan seseorang atas pekerjaannya.

e. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan secara positif terhadap intensi berpindah pada karyawan generasi Z di Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan seseorang, belum tentu menyebabkan karyawan generasi Z memiliki intensi yang kuat untuk berpindah.

f. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap intensi berpindah karyawan generasi Z di perusahaan Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan merupakan kondisi penting yang dapat memediasi intensi berpindah baik secara tidak langsung (kepuasan kerja) pada karyawan generasi Z di perusahaan swasta Kota Jakarta

g. Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di perusahaan Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta Kota Jakarta, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

h. Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap intensi berpindah karyawan generasi Z di perusahaan Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta Kota Jakarta, maka semakin rendah intensi karyawan untuk berpindah pekerjaan.

i. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap intensi berpindah karyawan generasi Z di perusahaan Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan kondisi penting yang dapat memediasi kompensasi dengan intensi berpindah pada karyawan generasi Z di perusahaan swasta Kota Jakarta.

j. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan secara negatif terhadap intensi berpindah karyawan generasi Z di perusahaan swasta Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan atas pekerjaan yg dirasakan oleh karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta Kota Jakarta tidak menjamin karyawannya tidak memiliki intensi untuk berpindah pekerjaan.

k. Jenis kelamin tidak dapat memoderasi hubungan kepuasan kerja terhadap intensi berpindah karyawan generasi Z di perusahaan Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan baik laki-laki maupun perempuan tidak dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan kepuasan kerja seseorang terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam proses pengerjaannya, keterbatasan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya di masa mendatang. Adapun berikut keterbatasan penelitian ini:

a. Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online, melalui *Google Form*, memiliki kelemahan tidak adanya keterikatan emosi paham antara responden dengan peneliti, sehingga berpotensi untuk terjadi kesalahpahaman.

b. Sampel pada penelitian ini hanya berjumlah 100 responden yang terdiri dari karyawan swasta generasi Z.

c. Kesulitan dalam mendapatkan porsi yang sama antara karyawan laki-laki dan perempuan, sehingga jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tidak seimbang, responden perempuan mendominasi dibanding responden laki-laki, sehingga hal ini berpotensi mempengaruhi hasil penelitian.

d. Penelitian ini terbatas pada fokus obyek yang diteliti, sehingga penelitian ini belum dapat menggambarkan keadaan industri pekerjaan secara menyeluruh.

## 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti sebagai berikut:

a. Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan interaksi langsung dengan responden untuk meminimalisir kesalahpahaman mengenai kuesioner yang akan diisi. Metode pengambilan

sampel yang disarankan untuk digunakan kedepannya dapat berupa wawancara langsung dengan responden guna menggali informasi agar mendapati hasil yang lebih akurat.

b. Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan sektor perusahaan yang diteliti serta menambah jumlah sampel dalam penelitian.

c. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap intensi berpindah, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang lebih berpotensi untuk mempertegas hasil dari pengaruh variabel mediasi terhadap hubungan keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi dengan intensi berpindah.

d. Berdasarkan hasil penelitian ini, jenis kelamin belum mampu memoderasi hubungan kepuasan kerja terhadap intensi berpindah, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas dan meratakan cakupan responden laki-laki dengan perempuan.

e. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan di penelitian yang akan datang dapat mengambil sampel lebih banyak lagi apabila melakukan penelitian pada industri perusahaan heterogenitas.

## DAFTAR RUJUKAN

- Almubarakah, N. B., Bagis, F., Endratno, H., & Rahmawati, I. Y. (2024). Hospital Nurse Turnover Intention : The Role of Work Stress and Workload with Job Satisfaction as Mediation. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(1).
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). “Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129.
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. *Italienisch*, 12(2), 405–425.
- Camgoz-Akdag, H., & Zaim, S. (2012). Education: A Comparative Structural Equation Modeling Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 874–880. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.750>
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management (15th edition)*. Boston : Pearson Education., 2017.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Futri, S., & Kustini, K. (2024). The Effect of Work Life Balance and Work Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction as an Intervening Variable on Generation Z Employees in Surabaya. *International Journal of Economics, Business, and Innovation Research*, 03(05), 946–956. <https://doi.org/10.59066/ijoms.v1i1.31>
- Gaidhani, S., Arora, L., Kumar Sharma, B., & Professor, A. (2019). Understanding the Attitude of Generation Z Towards Workplace. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, IX(I), 2804–2812. <https://www.researchgate.net/publication/331346456>
- Gede, I., Suryawan, R., Komang Ardana, I., & Suwandana, G. M. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 146–157. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Gessesse, K. T., & Premanandam, P. (2023). The mediating role of affective commitment on the relationship between job satisfaction and turnover

intention using structural equation modeling: Empirical evidence from higher education institutions in Addis Ababa, Ethiopia. *Cogent Social Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2202959>

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z Di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 628–642. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>

Hardani et al. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March).

Iddagoda, A., Hysa, E., Bulińska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green work-life balance and greenwashing the construct of work-life balance: myth and reality. *Energies*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/en14154556>

Kristianti, R., & Sarsono. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan masa kerja terhadap turnover intention ditinjau dari jenis kelamin. *Prosiding Seminar Nasional Lppm Ump*, 2, 354–360. <https://semnaslppm.ump.ac.id/index.php/semnaslppm/article/view/172>

Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>

Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal of Economics and Business*. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>

Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 183–193. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i2.814>

Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen) Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 2020. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>

Putra, Y. S. (2017). *Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi*. 1952, 123–

- Putro, T. A. D., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 154–163.
- Ramadhani, F. A., & Suryani, T. (2022). *Determinants of Millenials Employee Engagement in Indonesia Systematic Literature Review*. 7823–7830.
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Siregar, D. M., & Maryati, T. (2021). Effect of Compensation Towards Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variables a Study at PT. Madya Karya Putra. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), 340–345. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.048>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311–331.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sutikno, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)*. 1–23.
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2020). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471–478. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>
- Wahyuni, L. D., Handari, S., & Surwanti, A. (2022). the Effect of Transformational Leadership and Work Stress on Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Indonesian Journal of*

*Multidisciplinary Science*, 1(11), 1273–1387.  
<https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i11.220>

Xia, D., Sun, J., Zhang, C., & Zhang, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and turnover intention among temporary employees in the local government: Mediating role of perceived insider status and moderating role of gender. *Frontiers in Psychology*, 13(December), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1024139>

Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z Workforce and Job-Hopping Intention: A Study among University Students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i1/15540>