

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan dan analisis pembahasan, maka dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis penelitian, antara lain:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *original sample* 0,379, *t-statistic* > 1,96 yaitu 3,270, dan *p-value* yaitu $0.001 < 0.005$. Ketika pegawai tidak mampu memprioritaskan dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, maka mereka akan cenderung memiliki niat yang tinggi untuk melakukan *turnover*. Semakin tidak baiknya *Work-Life Balance*, maka semakin tinggi pula pegawai melakukan *Turnover Intention*.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* dengan nilai *original sample* 0,945, *t-statistic* > 1,96 yaitu 73.252, *p-value* yaitu $0.000 < 0.005$. Ketika pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengelola dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka mereka cenderung akan meningkatkan produktivitas dan keterlibatan kerja terhadap perusahaan. Semakin baiknya *Work-Life Balance*, maka semakin tinggi pula sikap *Employee Engagement* di kegiatan-kegiatan perusahaan.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Employee Engagement* dengan nilai *original sample* 0,553, *t-statistic* > 1,96 yaitu 4,855, dan *p-value* yaitu $0.000 < 0.005$. Ketika pegawai mempunyai keterlibatan yang tinggi dengan perusahaan, maka mereka akan merasa nyaman dalam lingkungan pekerjaannya dan

menurunkan keinginan pegawai untuk melakukan *turnover*. Semakin tingginya *Employee Engagement* pegawai, maka semakin menurun pegawai melakukan *Turnover Intention*.

4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui *Employee Engagement*. Nilai *original sample* pengaruh tiga variabel ini adalah 0,523, t-statistics >1,96 yaitu 4,844, dan p-value yaitu $0.000 < 0.005$. Apabila pegawai merasa tidak dilibatkan dan terlibat dalam kegiatan pekerjaan, maka mereka akan menahan diri untuk berusaha terlibat dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Minimnya keterlibatan pegawai disertai dengan *work-life balance* yang tidak baik akan menyebabkan tingginya kecenderungan pegawai untuk melakukan *turnover*. Semakin tidak baiknya *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement*, maka semakin tinggi pula pegawai melakukan *Turnover Intention*.

B. Implikasi

Hasil penelitian variabel *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai tertinggi adalah WLB9 dengan uraian pernyataan yang digunakan adalah “Saya pulang kerja terlalu Lelah untuk melakukan hal yang saya sukai”. Hal ini menggambarkan bahwa pekerjaan responden hampir menyita waktu yang banyak dengan tidak mampunya responden untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan ini, pegawai akan mempunyai keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang tidak membebani hal-hal yang disukai oleh pegawai. Pada hasil penelitian variabel *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai terendah adalah WLB3. Adapun uraian pernyataan yang digunakan adalah “Saya harus kehilangan kegiatan pribadi yang penting karena pekerjaan saya”. Maka, sebaiknya PT X melakukan penyuluhan dan komunikasi dua arah dengan pegawai agar tidak terjadi kesepakatan yang merugikan satu sama lain.

Dengan begitu, hubungan kerja antara perusahaan dan pegawai akan terjalin baik disertai dengan penyesuaian pegawai terhadap kegiatan pribadi tersebut.

Hasil penelitian variabel *Employee Engagement* menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai tertinggi adalah EN1 dengan uraian pernyataan yang digunakan adalah “Ditempat kerja, saya merasa dipenuhi energy”. Semangat yang muncul terhadap pekerjaan muncul ketika seseorang menyukai pekerjaan atau faktor-faktor didalam pekerjaan tersebut. Hal ini dapat menjadi catatan penting untuk perusahaan untuk menemukan cara agar meningkatkan gairah bekerja karyawan melalui keterlibatan kegiatan dalam pekerjaan. Pada hasil penelitian variabel *Employee Engagement* menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai terendah adalah EN2. Adapun uraian pernyataan yang digunakan adalah “Ditempat kerja, saya merasa kuat dan bertenaga”. Maka, perusahaan dapat meningkatkan lagi keterlibatan para karyawan terhadap aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan karyawan seperti aktivitas sosial bersama. Keterlibatan aktivitas kepada pegawai dapat menciptakan iklim organisasi dan pribadi yang kondusif dan membantu pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Employee Engagement dapat memediasi *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention*. Jika perusahaan ingin menurunkan tingkat *Turnover Intention* pada diri pegawai, maka perusahaan dapat meningkatkan peran *Work-Life Balance* untuk tidak menciptakan beban pekerjaan yang terlalu tinggi kepada pegawai serta mendorong sikap keterlibatan pekerja dalam segala aktivitas-aktivitas pekerjaan yang ada dalam perusahaan agar pegawai merasa kenyamanan dan meminimalisir keinginan untuk melakukan *turnover*.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan atau kesulitan yang menimbulkan kemungkinan besar bahwa akan dilakukan penelitian lanjutan. Hal-hal tersebut berdasarkan kekurangan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, sedangkan masih ada factor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention*.
2. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang kadang tidak merepresentasikan secara menyeluruh keadaan pegawai sesungguhnya.

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka penelitian ini memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat sebagai berikut:

- a) Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Employee Engagement* adalah 4,844 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi *Turnover Intention* seperti *Employee Satisfaction*.
- b) Jika penelitian selanjutnya ingin mengambil variabel yang sama, maka saran dari Peneliti adalah tingkatan kualitas penelitian selanjutnya dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu, dengan cara menambah jumlah sampel dan mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil penelitian, agar hasil peneitian yang akan datang menjadi lebih bervariasi dan beragam.
- c) Hasil penelitian variabel *Turnover Intention* menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai terendah adalah TI2. Adapun uraian pernyataan yang digunakan adalah “Jika ada kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain, saya kan meninggalkan perusahaan saya saat ini”. Maka, pihak PT X untuk dapat melakukan pendekatan lebih lanjut kepada pihak pegawai. Hal ini dilaksanakan untuk mengetahui hal yang diinginkan oleh karyawan dan juga untuk mendapatkan feedback yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan *reward* berupa insentif atau tunjangan atau bonus untuk karyawan yang memenuhi kondisi tertentu agar perusahaan memperdulikan dan memperhatikan kerja keras para pegawainya dan menjadi motivasi bagi setiap pegawai untuk meningkatkan pekerjaannya serta menurunkan keinginan *turnover*.