

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan analisis mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi dan baik kualitas keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin rendah *turnover intention* pada karyawan PT X.
2. Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan rasa ingin bertahan karyawan terhadap perusahaan sehingga menurunkan *turnover intention* dalam perusahaan PT X.
3. Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kualitas keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan terpenuhi.

4. Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan dalam bekerja yang dicapai oleh karyawan maka keseimbangan kehidupan kerja yang didapatkan oleh karyawan otomatis baik sehingga dapat mempengaruhi pikiran karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan PT X.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memiliki hasil yang bertujuan untuk mengonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nair et al. (2021), Latupapua et al. (2022), dan Rohaeni & Nurdin (2020) mereka mengungkapkan hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai bahan referensi utama dalam penelitian ini.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis yang dapat diterapkan yaitu sebagai berikut:

- a. Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan profesionalnya sekaligus meluangkan waktu untuk keluarga, teman, dan kepentingan pribadi. Karyawan yang memiliki ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya lebih besar kemungkinannya untuk mengalami *burnout*, yaitu jenis kelelahan yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan. Ketika karyawan tidak dapat meluangkan waktu untuk melakukan

hobinya, mereka mungkin mulai menunjukkan beberapa gejala klasik kelelahan, seperti penurunan kualitas kinerja dan pelepasan dari budaya perusahaan. Hal demikian yang memicu mereka mempunyai pikiran untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja.

- b. Perubahan jam kerja, pengalihan tanggung jawab tugas, dan penentuan tenggat waktu yang fleksibel merupakan tindakan yang bisa dilakukan. Keputusan seperti ini mungkin sangat berdampak pada tahap-tahap kehidupan tertentu. Misalnya, memperbolehkan karyawannya untuk berhenti bekerja setelah mereka keluar dari kantor sehingga mereka tidak dapat dihubungi untuk keperluan kerja sampai mereka kembali lagi pada hari kerja berikutnya.
- c. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih mungkin merasa puas dan bangga dengan pekerjaannya, sehingga menghasilkan komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Kepuasan ini muncul dari kemampuan mengelola tanggung jawab pribadi dan profesional secara efektif, sehingga mengurangi kemungkinan stres dan kelelahan.
- d. Ketika karyawan memiliki sumber daya dan dukungan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka akan lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan mereka saat ini, sehingga berkontribusi pada tingkat *turnover* yang lebih rendah.

Hasil uji hipotesis tertinggi penelitian ini adalah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja secara langsung. Semakin tinggi, semakin bagus, semakin berkualitas keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan perusahaan maka kepuasan kerja pada diri karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan terkait pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan pemberian intensif agar dapat disesuaikan kedepannya sehingga karyawan akan merasa senang dan puas dalam mengerjakan pekerjaannya dan pastinya akan menjadi lebih produktif.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian dilaksanakan oleh Peneliti kurang lebih selama beberapa bulan. Dalam melaksanakan penelitian ini, Peneliti mengalami beberapa keterbatasan dan juga kesulitan dalam melaksanakannya. Berdasarkan hal tersebut, Peneliti menyampaikan beberapa kekurangan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang berhubungan dengan *turnover intention* pada penelitian ini hanya dibahas 2 (dua) variabel saja yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Masih ada variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi *turnover intention*.
2. Keterbatasan waktu dan tenaga yang dikeluarkan dalam penelitian ini membuat Peneliti tidak dapat menjelaskan hasil secara mendalam dan maksimal pada penelitian ini.

3. Hasil pada penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan di setiap perusahaan mengingat setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri dan karakteristik tersendiri yang berbeda dengan objek penelitian ini.
4. Pengolahan data pada penelitian menggunakan *smartpls* dikarenakan keterbatasan pada jumlah sampel.

D. Rekomendasi

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian di atas, maka Peneliti memberikan sebuah rekomendasi bagi Peneliti selanjutnya dengan jenis penelitian yang relevan. Rekomendasi ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 3,953 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Peneliti selanjutnya jika tertarik melakukan penelitian dengan variabel yang serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi *turnover intention*. Jika penelitian ingin diperbaharui, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat mengubah atau menggantikan variabel sesuai dengan perkembangan zaman untuk mendapatkan hasil yang terbaru dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

- b. Memperhitungkan waktu dan tenaga dengan baik selama melakukan proses penelitian sehingga peneliti selanjutnya dapat menjelaskan hasil yang lebih mendalam dan maksimal lagi.
- c. Jika terdapat peneliti yang menginginkan menggunakan variabel yang sama, maka disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dan diharapkan untuk mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel atau indikator lain. Untuk memperkuat hasil, dapat ditambahkan jumlah sampel dan mengganti objek penelitian agar mendapatkan hasil yang positif. Hal itu dapat dilakukan agar hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih bervariasi dan beragam.
- d. Penelitian ini menggunakan *smartpls* dengan teknik analisis *outer model* dan *inner model*. Jika peneliti lain tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa maka dapat menggunakan teknik analisis yang lainnya untuk dapat membandingkan hasil penelitian dan dijadikan referensi misalkan menggunakan SPSS, Amos, dan alat pengolah data lainnya. Dapat juga menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mencari faktor-faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* agar mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang fenomena terkait *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dengan memperbanyak program seperti event “*family gathering*” agar karyawan tersebut bisa menghabiskan waktu bersama keluarga dan tidak hanya tentang pekerjaan saja, dengan begitu produktivitas karyawan akan semakin meningkat, juga rasa senang dalam mengerjakan pekerjaan akan meningkat, sehingga terciptanya kualitas hidup yang lebih baik, begitu pula dengan sistem promosi jabatan yang dilakukan secara terbuka, serta pemberian gaji dan lembur yang dapat dirasakan semua divisi yang ada dalam perusahaan agar pemenuhan kepuasan kerja pun terpenuhi sehingga menciptakan rasa ingin bertahan karyawan terhadap perusahaannya dan dapat menekan angka *turnover intention* menjadi rendah.