

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan analisis serta pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh *work-life balance* (x) terhadap *turnover intention* (y) melalui *job satisfaction* (z) sebagai variabel intervening pada PT. YXG Head Office, dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan, kesimpulan yang dapat diambil adalah :

- 1) WLB (x) berpengaruh negatif signifikan terhadap TI (y), bahwa semakin seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.
- 2) WLB (x) berpengaruh positif signifikan terhadap JS (z), bahwa semakin baik pengelolaan WLB seorang karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.
- 3) JS (z) berpengaruh negatif signifikan terhadap TI (y), bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah niat karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya.
- 4) WLB (x) berpengaruh negatif signifikan terhadap TI (y) melalui JS (z) sebagai variabel intervening, yang menunjukkan bahwa semakin baik WLB, semakin tinggi JS, akan mengurangi tingkat TI.

5.2 Saran Penelitian

- 1) Bagi Peneliti Selanjutnya
 - Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover, seperti lingkungan kerja atau stres kerja. Pengujian yang beragam ini akan membuat penelitian ini lebih luas dan mendalam dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan turnover pada sektor bisnis retail.
 - Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan mengandalkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dikumpulkan, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif

ataupun penelitian campuran (kuantitatif + kualitatif) untuk mencapai hasil akhir dengan optimal.

2) Bagi Perusahaan

- Berdasarkan tanggapan Responden dengan mean terkecil pada variabel *Work-life Balance (WLB 1)* indikator “Saya selalu hadir di kantor tepat waktu untuk melaksanakan tanggungjawab bekerja dengan disiplin.” Saran yang dapat peneliti berikan adalah Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan fleksibilitas jam kerja atau menerapkan kebijakan kerja dari rumah (remote work). Fleksibilitas ini dapat membantu karyawan untuk lebih mudah menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan *Work-life Balance*.
- Berdasarkan jawaban Responden dengan mean terkecil pada variabel *Job Satisfaction (JS 6)* indikator “Kemampuan rekan kerja untuk bekerja sama dalam mencapai target.” Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerjasama antar rekan kerja dalam mencapai target masih perlu diperbaiki. Saran yang dapat peneliti berikan adalah Perusahaan dapat menerapkan sistem kerja yang lebih kolaboratif dan mendistribusikan tugas secara merata untuk memastikan tidak ada karyawan yang merasa terbebani. Membangun budaya kerja yang inklusif dan *supportive* agar karyawan merasa dihargai dan didengarkan. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada tim yang berhasil mencapai target bersama dapat meningkatkan motivasi dan kerjasama.
- Berdasarkan jawaban Responden dengan mean terkecil pada variabel *Turnover Intention (TI 3)* indikator “Saya tidak berencana untuk tetap tinggal di organisasi ini dengan waktu yang lama untuk mengembangkan karir saya”, saran yang dapat peneliti berikan adalah perusahaan harus fokus pada peningkatan peluang pengembangan karir yang jelas bagi tiap-tiap karyawan. Menyediakan fleksibilitas dalam pelatihan dan pengembangan karir juga penting dilakukan seperti opsi pelatihan online atau jam kerja yang

fleksibel. Juga, memastikan bahwa beban kerja tetap seimbang sehingga karyawan bisa menikmati keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

- Perusahaan juga harus melakukan evaluasi secara berkala efektivitas program-program yang telah diterapkan, dan lakukan penyesuaian berdasarkan umpan balik dari karyawan. Pastikan adanya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai. Lakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin ada dan mencari solusi bersama.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun batasan pada penelitian ini, diuraikan sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan satu dimensi untuk mengukur variabel *Work-life Balance*. Hal ini disebabkan variasi yang masih ada dalam alat ukur keseimbangan kerja-dunia pribadi dan kekurangan ketentuan kevalidasiannya. Sehingga, pengukuran keseimbangan kerja-dunia pribadi masih terbatas dalam penelitian ini.
- 2) Metode pengumpulan data dalam analisis ini menggunakan kuisisioner, dimana tidak memperlihatkan pendapat responden secara langsung, Hal ini menyebabkan terdapatnya perbedaan persepsi, pandangan, dan pemahaman yang berbeda di antara setiap responden.