

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dengan *work-family Conflict* terhadap *turnover intention* pada PT Emsonic Indonesia. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0.469 (t-statistik = 6,888; p-value = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya *work-life balance* karyawan, maka semakin meningkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.610 (t-statistik = 8,995; p-value = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar atau dari perusahaan.
2. Model persamaan struktural yang diajukan adalah cocok atau *fit* (*Goodness of Fit* Model sebesar 0.622) yang menandakan kelayakan model penelitian ini besar. Secara simultan *work-life balance* dan *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel eksogen diatas sebesar 57% sedangkan 42% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Didasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Variabel *work-family conflict* memiliki pengaruh lebih besar (koefisien 0.610; t-statistik =8,995; p-value =0.000) dari pada variabel *work-life balance* (koefisien -0.469 t-statistik = 6,888; p-value = 0,000). - terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, jika Perusahaan ingin menurunkan tingkat *turnover intention* maka dapat lebih memprioritaskan pada program kerja yang berkaitan dengan *work-family conflict*
2. Mengacu pada tingkat *turnover intention* berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, indikator dengan nilai tertinggi pada indikator niat untuk keluar, dengan pernyataan "Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini." Memperoleh skor 324 dengan rata-rata 4,43 dan TCR sebesar 88,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan yang sangat kuat untuk memikirkan keluar dari perusahaan. Maka Perusahaan disarankan melakukan beberapa langkah strategis untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yakni:
 - a) Kebijakan dukungan kesejahteraan karyawan, misalnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
 - b) memberikan penghargaan dan kompensasi yang sesuai
 - c) memberikan beban kerja yang lebih proporsional
3. Mengacu pada variabel ***work-life balance*** berdasarkan hasil jawaban reponden, indikator dengan nilai terendah pada indikator keseimbangan waktu dengan pernyataan "Waktu yang saya habiskan untuk bekerja tidak mengganggu waktu pribadi saya." Memperoleh skor 147 dengan rata-rata 2,01 dan TCR sebesar 40,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan hal yang menyangkut *work-life balance*. Hal ini dapat menerapkan kebijakan *work-life balance* melalui:
 - a) Mengurangi beban kerja yang berlebihan
 - b) Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai dengan lebih baik

- c) Memberikan waktu istirahat dan cuti yang memadai bagi karyawan.
3. Mengacu pada variabel ***work-family conflict*** berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, indikator dengan nilai tertinggi pada indikator konflik berbasis ketegangan dengan pernyataan “Masalah di tempat kerja sering terbawa hingga memengaruhi kehidupan keluarga saya.” Memperoleh skor 297 dengan rata-rata 4,06 dan TCR sebesar 81,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat konflik yang tinggi, di mana tekanan atau masalah pekerjaan sangat memengaruhi kehidupan keluarga. Sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan hal yang menyangkut *work-family conflict*. Hal ini dapat menerapkan kebijakan *work-family conflict* melalui:
- a) Mendorong budaya kerja yang sehat.
 - b) Pembagian beban kerja yang adil dan proporsional.
 - c) Fokus pada pengelolaan stres kerja seperti perusahaan perlu meminimalkan tekanan kerja yang berlebihan melalui pengaturan target kerja yang realistis,

5.2.2 Bagi karyawan

1. Mengacu pada tingkat *work-life balance* karyawan disarankan untuk lebih mampu mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar aktivitas kerja tidak mengurangi waktu bersama keluarga maupun waktu istirahat. Karyawan dapat membuat jadwal yang lebih teratur, menetapkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat dan melakukan aktivitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan diri. Selain itu, kemampuan dalam mengelola waktu dan menjaga kesehatan fisik maupun mental sangat penting agar karyawan tetap produktif tanpa mengabaikan kehidupan pribadi.
2. Mengacu pada tingkat *work-family conflict* karyawan diharapkan dapat lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan agar masalah yang terjadi di tempat kerja tidak terbawa hingga memengaruhi kehidupan keluarga. Karyawan dapat mengatur prioritas pekerjaan, menyelesaikan tugas secara bertahap sesuai tingkat urgensi, serta membangun komunikasi yang baik dengan atasan ketika menghadapi beban kerja yang berlebihan. Selain itu, penting bagi karyawan

untuk menciptakan batas yang jelas antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga waktu bersama keluarga tetap berkualitas dan kondisi emosional dapat lebih terjaga. Dengan demikian, konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat diminimalkan serta keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai dengan lebih baik.

5.2.3 Bagi Peneliti selanjutnya

Berdasarkan nilai *R-Square Adjusted*, variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *work-life balance* dan *work-family conflict* sebesar 57,9 %. Berarti masih ada 42,1% yang dapat dijelaskan pada variabel lain. Peneliti berikutnya disarankan menambah variabel eksogen lainnya yang terbukti memengaruhi turnover intention, yakni: Promosi, Pembayaran, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi. Penelitian