

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menguji hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan *work life balace* terhadap *turnover intention* baik melalui mediasi ataupun secara langsung kepada kepuasan kerja karyawan Bank Danamon. Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa:

1. Secara signifikan lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Danamon.
2. Beban kerja secara signifikan mampu menurunkan kepuasan kerja karyawan Bank Danamon.
3. *Work life balance* secara signifikan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Danamon.
4. Kepuasan kerja secara signifikan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan Bank Danamon.
5. Lingkungan kerja secara signifikan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan Bank Danamon.
6. Secara signifikan beban kerja mampu meningkatkan *turnover intention* karyawan Bank Danamon.
7. *Work life balance* secara signifikan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan Bank Danamon.
8. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan diantara lingkungan kerja dan *turnover intenion*.
9. Kepuasan kerja dapat memediasai hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*.
10. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan diantara *work life balance* dan *turnover intention*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Manajerial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui lingkungan kerja, beban kerja dan *work life balance* dapat menentukan tingkat kepuasan dan *turnover intention* pada karyawan, untuk itu sebagai upaya untuk menambah kepuasan kerja serta mengurangi tingkat *turnover intention* pada Bank Danamon, pihak manajerial dapat mempertimbangkan beberapa faktor:

1. Pada variabel lingkungan kerja dapat ditingkatkan mengenai intensitas komunikasi antara atasan dengan bawahan terutama dalam menyampaikan tugas untuk dikerjakan agar dapat disampaikan secara jelas dan detail agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Pada variabel beban kerja mengenai tingkat kesulitan tugas yang dirasakan oleh beberapa karyawan, sehingga manajemen Bank Danamon dapat mengupayakan dalam peningkatan kompetensi karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dalam menyelesaikan berbagai tugas meskipun sulit untuk diselesaikan.
3. Pada variabel *work life balance* dapat dilakukan evaluasi mengenai kondisi karyawan yang masih belum bekerja secara profesional karena Sebagian karyawan belum bisa memisahkan antara permasalahan pribadi dengan pekerjaan, sehingga pekerjaan sering terganggu akibat adanya masalah pribadi.
4. Berdasarkan nilai koefisien, variabel lingkungan kerja sangat mendominasi mempengaruhi kepuasan kerja dari nilai sejumlah 0,552. Sedangkan variabel beban kerja memiliki pengaruh paling mendominasi pada *turnover intention* dari nilai sejumlah 0,225. Di masa Pandemi Covid-19 pola kerja karyawan tentu akan berubah. Organisasi perlu melakukan kontrol sehingga setiap karyawan merasa nyaman bekerja, mampu menyelesaikan tugas-tugasnya serta mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan.

5.2.2 Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memandang responden penelitian dalam strata yang homogen, sehingga digunakan teknik *simple random sampling*. Maka dari peneliti berikutnya yang akan melaksanakan penelitian sejenis dari mengambil subjek karyawan diharap dapat mengklasifikasikan karyawan dalam strata jabatan sehingga dapat digunakan teknik *proportionate random sampling* dalam penentuan sampelnya. Untuk peneliti berikutnya juga bisaa mengembangkan penelitian ini dari memberi tambahan sampel penelitian serta menambah atau mengganti variabel bebas atau *intervening* dalam model penelitian sehingga dapat menambah apa saja variabel-variabel yang mampu mempengaruhi *turnover intenion* karyawan generasi Y.