

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan milenial dengan stres kerja sebagai variabel mediasi studi kasus pada PT XYZ, maka dapat diperoleh kesimpulan dari hasil uji hipotesis bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dilihat dari uji-t yang memperoleh nilai $t_{\text{statistik}} 2.230 > t_{\text{tabel}} 2.048$ dengan nilai signifikansi atau $p \text{ value } 0.033 < 0.05$. Kemudian pada hasil pengujian variabel kompensasi terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dilihat dari uji t yang memperoleh nilai $t_{\text{statistik}} 0.126 < t_{\text{tabel}} 2.048$ dengan nilai signifikansi atau $p \text{ value } 0.901 > 0.05$.

Hasil pengujian hipotesis pada variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Dimana pada nilai $t_{\text{statistik}} 6.518 > t_{\text{tabel}} 2.048$ dengan nilai signifikansi atau $p \text{ value } 0.000 < 0.05$, sehingga menunjukkan bahwa stres kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. Selanjutnya pada hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja yang dapat dilihat melalui nilai $t_{\text{statistik}} 2.634 > t_{\text{tabel}} 2.048$ dengan nilai signifikansi atau $p \text{ value } 0.013 < 0.05$, sehingga menunjukkan bahwa stres kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis terakhir menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dapat dilihat pada nilai $t_{\text{statistik}} 2.314 > t_{\text{tabel}} 2.048$ dengan nilai signifikansi atau $p \text{ value } 0.027 < 0.05$.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran atau rekomendasi yang bisa peneliti bagikan berdasarkan dengan penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, antara lain :

1. Saran aspek teoritis, peneliti menyarankan untuk para pembaca terutama mahasiswa/i konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan melakukan penelitian serupa mengenai *turnover intention* diharapkan dapat memperluas variabel bebas dengan memperhatikan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja, dan lain-lain.
2. Saran aspek praktis, bagi pihak perusahaan peneliti memberikan beberapa saran yang sekiranya bermanfaat dan dapat diterapkan untuk mengurangi *turnover intention* antara lain :
 - a. Diharapkan perusahaan meningkatkan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif agar tercipta kondisi yang nyaman sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja dan dapat menciptakan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Diharapkan perusahaan lebih mempertimbangkan kondisi *work life balance* karyawan dengan mengevaluasi waktu kerja dan mengurangi intensitas dalam menghubungi karyawan di luar jam kerja dan di hari libur terkait pekerjaan agar tidak mengganggu urusan pribadi karyawan. Selain itu, bagi karyawan diharapkan dapat lebih mengontrol emosi dan perilakunya dalam melakukan pekerjaan agar tetap profesional meskipun terdapat permasalahan diluar pekerjaan.
 - c. Perusahaan harus mempertimbangkan dan memperhatikan pemberian kompensasi sesuai dengan jenis pekerjaan dan beban kerja karyawan, hendaknya memberikan bonus secara rutin dan konsisten serta memberikan penghargaan/*reward* baik berbentuk finansial maupun nonfinansial bagi setiap karyawan. Dengan begitu, karyawan akan merasa kinerja dan kontribusinya lebih dihargai oleh perusahaan sehingga dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
 - d. Perusahaan dapat melakukan analisis terkait beban kerja agar beban kerja yang ditanggung karyawan sesuai dengan porsi dan kemampuannya

masing-masing sehingga hal ini dapat mengurangi tekanan dan ketidaknyamanan karyawan yang dapat menimbulkan stres kerja. Analisis beban kerja juga dilakukan untuk mengetahui tingkat kesulitan suatu pekerjaan sehingga dapat diketahui berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan begitu, perusahaan dapat mengatur dan menentukan penyelesaian tugas berdasarkan prioritas dan tingkat kesulitan. Selain itu, karyawan juga harus memiliki manajemen waktu yang baik dalam melakukan semua pekerjaannya sehingga tugas yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.