

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari temuan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan terkait variabel *workload*, *job insecurity* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada PT X. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel *workload* (*beban kerja*) terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X. Hal tersebut sesuai dengan data bahwa karyawan memiliki *workload* tinggi yang kemudian dapat berdampak pada *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) dapat diterima yaitu *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kemudian, terdapat pengaruh signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X. Hal ini juga sesuai dengan data bahwa banyak yang mengalami *job insecurity* dan menimbulkan *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H2) dapat diterima yaitu *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya, terdapat pengaruh signifikan dari variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X. Hal ini juga sesuai dengan data bahwa *work life balance* yang tidak optimal dapat menimbulkan *turnover intention* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H3) dapat diterima yaitu *work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lalu, terdapat pengaruh signifikan dari variabel *workload* terhadap *turnover intention* melalui *work life balance*. Hal ini sesuai dengan data bahwa karyawan yang merasa beban kerja atau *workload*nya tinggi dapat menyebabkan *turnover intention*. Karyawan yang memiliki *workload* tinggi juga memiliki *work life balance* yang tidak optimal sehingga karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa

Hipotesis (H4) dapat diterima yaitu *work life balance* memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*.

Terakhir, terdapat pengaruh signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *work life balance*. Hal ini sesuai dengan data bahwa karyawan yang merasa *job insecurity* atau takut akan kehilangan pekerjaannya akan menyebabkan *turnover intention*. Karyawan yang merasa takut akan kehilangan pekerjaannya disertai dengan *work life balance* yang tidak optimal menimbulkan rasa dan pikiran untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H5) dapat diterima yaitu *work life balance* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan serta hambatan meskipun sudah dipandu oleh pedoman. Adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti saat melakukan penyusunan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini didistribusikan atau disebar secara tidak langsung, yaitu melalui HRD PT X dan kemudian disebar melalui group WhatsApp. Hal ini dapat memunculkan kemungkinan terjadinya perbedaan antar peneliti dan responden atas maksud dari kuesioner yang diajukan.
2. Dalam proses pengisian kuesioner membutuhkan beberapa hari untuk mendapatkan jumlah yang diinginkan karena banyaknya karyawan yang memiliki waktu luang yang berbeda-beda untuk mengisi kuesioner ini. Namun peneliti juga dibantu oleh HRD untuk mengirim *reminder* kepada karyawan agar mengisi kuesioner penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada mengenai variabel *workload*, *job insecurity* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT X, sejumlah saran dan dari peneliti diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak terkait (Organisasi). Berdasarkan hasil penelitian, PT X memerlukan adanya peninjauan ulang mengenai beban kerja atau *workload* yang diberikan

kepada para karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang ada yang dapat mengakibatkan *turnover intention*, hal ini dapat dibuktikan dari hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa workload karyawan sangatlah besar dan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dengan hasil indeks tertinggi yaitu pada indikator “Kondisi pekerjaan” dalam pernyataan “Saya harus bekerja dengan cepat” dengan nilai indeks 86,2. Job insecurity karyawan juga perlu di waspadai agar karyawan tidak merasa cemas akan karir dan pekerjaannya, hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa job insecurity karyawan tinggi dengan hasil indeks tertinggi yaitu pada indikator “Keamanan pekerjaan” dalam pernyataan “Saya merasa akan dikeluarkan dari pekerjaan ini secara tiba tiba karena faktor internal” dengan nilai indeks 83,8. Selain itu perusahaan juga perlu melihat *work life balance* karyawan agar lebih optimal dan efektif, hal ini dapat dibuktikan dengan dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang kurang merasa adanya *work life balance* pada pekerjaan mereka dengan hasil indeks tertinggi yaitu pada indikator “*Work Interference With Personal Life (WIPL)*” dalam pernyataan “Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya” dengan nilai indeks 87,4. Dengan adanya pengamatan dan peninjauan terkait *workload*, *job insecurity* dan *work life balance* maka diharapkan dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* karyawan.