

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan di bab sebelumnya serta analisis pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui *Work life balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT XYZ Indonesia)” dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Maka dapat disimpulkan, bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ Indonesia.

Selanjutnya, ditemukan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ Indonesia. Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* apabila melalui *work life balance* pada karyawan PT XYZ Indonesia.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* pada karyawan PT XYZ Indonesia. Terakhir, dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa variabel *work life balance* secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ Indonesia.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan yang dialami oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penyebaran kuesioner secara online atau melalui google form sehingga sulit bagi peneliti untuk memastikan apakah responden mengisi jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.
2. Pengisian kuesioner membutuhkan waktu yang cukup lama karena pekerjaan karyawan PT XYZ Indonesia yang sangat padat membuat karyawan menunda untuk mengisi kuesioner

3. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan *work life balance*. Sedangkan masih terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
4. Dalam proses pengambilan data, terkadang responden menjawab item pernyataan tidak menggambarkan pendapat responden sebenarnya. Hal tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan pemahanan antara responden yang satu dengan lainnya.

### 5.3. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, terkait dampak variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, *work life balance*, terhadap *turnover intention* karyawan PT XYZ Indonesia terdapat beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian, antara lain :

#### 1. Saran Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin membahas *turnover intention* disarankan untuk menggunakan variasi variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karena penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel z (intervening) antara hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Penelitian ini juga terdapat keterbatasan pada saat pengisian kuesioner, maka dapat disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan pengumpulan kuesioner secara langsung apabila kondisi memungkinkan karena hal tersebut akan mempengaruhi keakuratan pengisian kuesioner.

#### 2. Saran Praktis

Beberapa hal yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan dalam upaya mengurangi *turnover intention* karyawan PT XYZ Indonesia berdasarkan penelitian di atas adalah sebagai berikut, yaitu :

- a. Peneliti memberikan saran sehubungan dengan budaya organisasi kepada pihak perusahaan agar perusahaan diharapkan dapat memperbaiki faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan *turnover intention* karena budaya organisasi yang kurang baik. Berdasarkan

indeks terendah menunjukkan bahwa kurangnya apresiasi terhadap langkah inisiatif. Untuk itu, Perusahaan diharapkan melakukan evaluasi terhadap budaya organisasi seperti meningkatkan solidaritas antar karyawan agar memiliki suasana kerja yang lebih positif, memberikan penghargaan tertentu terhadap karyawan yang memiliki kompetensi baik, melakukan survei karyawan atau wawancara sehingga dapat dipahami bagaimana karyawan memandang nilai-nilai perusahaan (*alignment*), meningkatkan komunikasi antara karyawan dengan atasan, melatih kepemimpinan, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam keputusan perusahaan.

- b. Peneliti memberikan saran sehubungan dengan kepuasan kerja kepada pihak perusahaan agar perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan mengambil langkah-langkah efektif yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa indeks terendah kepuasan kerja yaitu terkait upah dan tunjangan yang tidak sesuai dengan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan mengkaji ulang system upah karyawan dengan membandingkan *rate market* tenaga kerja serta adil berdasarkan kompetensi yang dimiliki karyawan, kemudian perusahaan juga dapat melakukan pelatihan internal yang relevan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, menunjang jenjang karir, serta menerima saran dari karyawan terkait peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- c. Peneliti memberikan saran sehubungan dengan kepuasan kerja kepada pihak perusahaan agar perusahaan memperhatikan *work life balance* karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa indeks terendah *work life balance* yaitu terkait suasana hati karyawan yang kurang baik ketika di kantor karena kehidupan pribadi sehingga perusahaan dapat berinisiatif dengan memberikan cukup waktu untuk karyawan dengan kehidupan

pribadinya, seperti menyediakan kebijakan mendukung fleksibilitas jam kerja, menetapkan batasan waktu kerja yang jelas dan mendorong karyawan untuk tidak melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan, serta menyediakan cuti yang memadai, libur, dan waktu istirahat yang memadai bagi karyawan untuk memulihkan energi mereka.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan suasana pekerjaan yang kondusif serta memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menciptakan budaya organisasi yang baik, meningkatkan kepuasan kerja, mengoptimalkan *work life balance*, serta menekan *turnover intention* karyawan PT XYZ Indonesia.