

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang analisis pengaruh *work-life balance*, *job stress* dan *reward system* terhadap *turnover intention* di PT. XYZ telah ditemukan beberapa hal, yaitu :

1. Dari hasil penyebaran kuesioner secara demografi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.XYZ mayoritas adalah wanita yaitu sebesar 68%, pendidikan terakhir S1 sebesar 88%, rentang usia antara 20 – 25 tahun sebesar 43%, lama bekerja di PT. XYZ selama 3 – 4 tahun sebesar 44%, dengan jabatan sebagai staf sebesar 89% dan status dalam keluarga yaitu telah menikah sebesar 52%.

2. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan :

H1 : Terdapat pengaruh antara *job stress* dengan *turnover intention* pada karyawan PT.XYZ. Hal ini telah dibuktikan dari hasil t_{hitung} 4,042 yang dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,978. Kemudian dari uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0,348, dimana hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin variabel *job stress*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,348 pada variabel *turnover intention*, sehingga jika terdapat peningkatan *job stress* maka *turnover intention* karyawan PT. XYZ juga dapat meningkat. Berdasarkan semua nilai yang telah dihasilkan, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa variabel *job stress* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

H2 : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Hal ini telah dibuktikan dari hasil t_{hitung} 2,402 yang dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,978. Kemudian dari uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0,239, dimana hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin variabel *work-life*

balance, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,239 pada variabel *turnover intention*, sehingga jika terdapat peningkatan *work-life balance* maka *turnover intention* karyawan PT. XYZ juga dapat menurun. Berdasarkan semua nilai yang telah dihasilkan, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

H3 : Tidak terdapat pengaruh antara *reward system* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Hal ini telah dibuktikan berdasarkan hasil dari t_{hitung} sebesar 0,575 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,978. Lalu dari uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0,055. Jika terdapat peningkatan *reward system* tidak akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. XYZ. Berdasarkan semua nilai yang telah dihasilkan, dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H3 ditolak, yang berarti bahwa variabel *reward system* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil dari kuesioner dan pembahasan di setiap variabel, penulis mengajukan saran untuk perusahaan, yaitu :

1. Pada variabel *work-life balance* dimana pernyataan kedua yang menyatakan “Saya terkadang melewatkan waktu bersama keluarga karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan.” mendapatkan nilai *mean* tertinggi dan frekuensi jawaban paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti mayoritas karyawan PT. XYZ setuju dengan pernyataan ini, karena hasil *in depth interview* yang dilakukan kepada beberapa karyawan juga mengatakan bahwa mereka memiliki pekerjaan yang cukup banyak. Penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk mempertimbangkan keseimbangan kualitas hidup dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak melakukan lagi

pekerjaan diluar jam kerjanya, seperti mempertimbangkan untuk penambahan karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan dan melakukan *review* kembali *job desc* pekerjaan agar bisa lebih efisien. Perbaikan ini dapat mendukung peningkatan *work-life balance* di PT. XYZ.

2. Pada variabel *job stress* dimana pernyataan pertama yang menyatakan “Saya memiliki banyak tugas dan takut tidak dapat menyelesaikannya tepat waktu” mendapatkan nilai *mean* tertinggi dan frekuensi jawaban yang paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti mayoritas karyawan PT. XYZ setuju dengan pernyataan ini, karena berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan kepada beberapa karyawan juga mengatakan bahwa mereka memiliki cukup banyak pekerjaan yang harus dikerjakan. Untuk itu penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan perpanjangan waktu yang sesuai pekerjaan dan kapasitas dari kemampuan karyawan yang diberikan, sehingga karyawan tidak merasa takut jika pekerjaannya tidak selesai tepat waktu. Kemudian solusi lain yang dapat diberikan adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawannya seperti pelatihan manajemen waktu, dimana di dalamnya terdapat cara membuat *time planner*, memilih pekerjaan mendesak yang mendekati *deadline*, membuat data aktivitas kerja, dan cara mengatur keseimbangan hidup yang lebih baik. (dvdpelatihansdm.com/). Perbaikan ini dapat mengurangi tingkat *stress* di PT. XYZ.
3. Pada variabel *reward system* dimana pernyataan kedua yang menyatakan “Ketika saya telah mencapai tujuan perusahaan, saya ingin diberikan peningkatan *salary*” mendapatkan nilai *mean* tertinggi dan jumlah frekuensi jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju. Hal ini berarti mayoritas karyawan PT. XYZ setuju dengan pernyataan ini, karena berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan kepada beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan *reward* atas kinerja mereka. Untuk itu penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk bisa memperbaiki dalam penerapan *system KPI (Key Performance Indicator)* agar dapat menentukan prestasi

karyawan tersebut bisa mendapatkan *reward* atau tidak. KPI tidak hanya digunakan untuk mengukur performa karyawan saja namun juga dapat digunakan untuk mengukur pencapaian target kerja karyawan. (ilmukpi.com). Walaupun variabel *reward system* tidak berpengaruh di dalam penelitian ini namun ada baiknya jika program *reward* dilaksanakan karena dengan adanya penghargaan, karyawan akan merasakan di apresiasi dan senang jika mendapatkan penghargaan atas kinerja yang mereka capai.

4. Pada variabel *turnover intention* dimana pernyataan keempat yang menyatakan “Jika keadaan saya di perusahaan ini semakin memburuk, saya akan meninggalkan perusahaan ini” mendapatkan nilai *mean* tertinggi dan jumlah frekuensi yang paling banyak adalah sangat setuju. Hal ini berarti mayoritas karyawan PT. XYZ setuju dengan pernyataan ini. Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan bahwa karyawan menyatakan bahwa tekanan di lingkungan pekerjaan itu ada, namun mereka berusaha untuk menyelesaikannya dan mencoba untuk menahan diri. Untuk itu penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas dari karyawannya misalnya dengan mengadakan pelatihan – pelatihan secara rutin dan program pengembangan yang diterapkan kepada seluruh karyawannya, agar semua karyawan PT. XYZ dapat mendapatkan bekal pengetahuan yang bisa diimplementasikan saat bekerja. Pelatihan yang dapat diterapkan salah satunya adalah pengembangan diri. Dengan diadakannya pelatihan, maka karyawan akan merasakan bahwa perusahaan memperhatikan mereka. (sleekr.com). Oleh sebab itu diterapkannya perbaikan ini dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan di PT. XYZ.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari kesimpulannya sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan jumlah variabel independen seperti variabel *perceived organizational support* dalam

jurnal Arshad & Puteh, (2015). Karena berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward system* tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan .

2. Penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian ini, seperti perusahaan yang bergerak di bidang perbankan.
3. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat lebih spesifik lagi dalam kriteria pemilihan responden misalnya hanya untuk jabatan tertentu atau yang sudah mendapatkan reward lebih dari 1 kali.