

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Pada saat ini jumlah penduduk di Indonesia yang merupakan generasi milenial sebanyak 69.38 juta atau 25,87%. Merupakan salah satu generasi terbesar setelah gen Z, dengan rata-rata umur dari 28 hingga 43 tahun. Berdasarkan survei yang dilakukan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) generasi milenial berdasarkan survei angkatan kerja merupakan terbesar kedua setelah generasi X, memiliki jumlah 48 juta pekerja dan 23 juta atau (53%) merupakan pekerja tetap. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh situs kerja menyatakan bahwa generasi milenial cenderung lebih banyak menyukai sektor industri seperti informasi dan komunikasi, sektor kesehatan, jasa keuangan real estate, listrik dan gas. generasi milenial lahir di era digital, sehingga bisa dikatakan bahwa generasi milenial dengan *digital native*, dan generasi di atasnya masih *digital immigrant*.

Masalah yang dihadapi oleh generasi milenial adalah *Turnover Intention* yang tinggi. Dari hasil survey, penelitian, artikel dan penulis lakukan terhadap 10 responden menyatakan bahwa generasi milenial memiliki turnover intention yang tinggi, dikarenakan faktor dari *work-life balance* seperti beban kerja yang terlalu berat, tekanan deadline yang berlebihan dan aturan kerja yang terlalu ketat.

Job engagement juga menjadi faktor terjadinya turnover intention di generasi milenial. Dikarenakan karakter generasi milenial yang menyukai kebebasan, fleksibilitas, dialog, komunikasi terbuka dengan atasan dan rekan kerja, serta penggunaan teknologi. Oleh karena itu faktor tersebut menjadikan generasi milenial sulit untuk loyal terhadap Perusahaan.

Menurut (Kumar & Velmurugan, 2018) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan tantangan besar bagi perusahaan ketika dihadapkan pada generasi milenial. Karyawan generasi milenial lebih menyukai perusahaan yang mempunyai pekerjaan dengan waktu fleksibel, fasilitas telekomunikasi, lingkungan kerja dan ramah.

Menurut (Zainal et al., 2015) Manajemen SDM menggambarkan ilmu dan seni dalam mengembangkan sumber daya manusia secara hubungan ataupun peran, proses secara efisien dan efektif suatu pekerjaan untuk mendapatkan goals yang optimal bagi masyarakat, organisasi dan karyawan. Ilmu psikologi, sosiologi dan lainnya merupakan analisis dari gabungan manajemen SDM. Menurut (Belete, 2018) Turnover Intention ditandai dengan menurunnya produktivitas dan kinerja pegawai di tempat kerja sehingga menimbulkan perilaku negatif seperti datang terlambat, absensi meningkat, kurang inisiatif, dan tidak adanya semangat pegawai terhadap pekerjaannya.

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa terdapat hubungan antara *Work-life Balance*, *Job Engagement* dan *Turnover Intention*. Serta *Job Engagement* menjadi variabel mediasi terhadap karyawan generasi milenial yang bekerja di JABODETABEK.

Dalam penelitian ini , peneliti menggunakan software IBM SPSS 25 sebagai pre-test dan menggunakan SmartPLS untuk main-test. Saat melakukan uji Validitas main-test peneliti dalam variabel *Work-life Balance* , penulis menghilangkan 1 indikator yaitu WLB 7. Selain itu dari 8 indikator Job Engagement , penulis menghilangkan 1 indikator yaitu JE 6. Karena Ketika nilai dari factor loadingnya di bawah <0.70 . dan dapat disimpulkan bahwa indikatornya lainnya bisa valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan lulus uji Outer loading, selanjutnya dalam uji Inner Model dapat disimpulkan semua variabel memenuhi syarat kriteria.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan data hasil responden yang didapatkan oleh penulis dapat disimpulkan:

- Mayoritas dari responden generasi milenial terdapat 80.5% atau terdapat 91 responden Wanita dan 19.5% atau terdapat 22 responden pria.
- Usia mayoritas 25-30 tahun dengan 54%
- Domisili Jakarta dengan 40.70%
- Pendidikan terakhir S1 dengan 70.8%
- Lama bekerja 3-5 tahun dengan 50.4%
- Industri di bidang makanan dengan 25.7%

2. Berdasarkan hasil hipotesis

- **H1: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Engagement*.**

Dari hasil penelitian diperoleh nilai dari beta -0.258 , nilai t-statistik $2.962 > 1.65$ dan nilai dari p-value $0.003 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jaharuddin 2019.), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *Work-Life Balance* dan *Job Engagement*.

- **H2: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.**

Dari hasil penelitian diperoleh nilai beta 0.540 , nilai t-statistik $7.984 > 1.65$ dan nilai dari p value $0.000 < 0.05$. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jaharuddin, 2019.), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

- **H3: *Job Engagement* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.**

Dari hasil penelitian yang diperoleh , nilai dari beta -0.279 , nilai t-statistik $4.120 > 1,65$ dan nilai p value $0.000 < 0.05$. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jaharuddin, 2019), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan Job Engagement berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Turnover Intention

• **H4: *Job Engagement* sebagai faktor mediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*.**

Dari hasil penelitian yang diperoleh nilai beta 0.072 , nilai t-statistik $2.308 > 1,65$ dan nilai p value $0.021 < 0.05$. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jaharuddin, 2019), yang menyatakan bahwa *Job Engagement* tidak dapat berperan sebagai faktor mediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dibuat peneliti, memiliki beberapa saran untuk Perusahaan sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih aware tentang masalah *Work-life Balance* karena menurut generasi milenial gaya hidup mempengaruhi pribadi pekerjaan . sehingga perusahaan harus melakukan jam kerja yang efektif seperti 7-8 jam, memberikan tugas/pekerjaan sesuai dengan jobdesknya, memberikan waktu istirahat yang cukup karyawan, memberikan gaji yang sesuai, dan memeberikan fasilitas kesehatan.
2. Perusahaan memberikan kesempatan jenjang karir untuk karyawan, memberikan perhatian lebih terhdapat karyawan, memberikan reward/bonus untuk karyawan dan diberikan

kesempatan untuk berpendapat. Sehingga nanti karyawan akan merasa dihargai oleh Perusahaan dan dapat memperbaiki *Job Engagement* dalam Perusahaan.

3. Perusahaan memperbaiki komitmen, kesesuaian dan budaya dalam organisasi. Seperti menciptakan budaya *teamwork* yang kuat, komunikasikan visi dan misi yang jelas terhadap karyawan, mengembangkan kepercayaan, menjaga etos kerja dan bersikap transparan dan mengembangkan kepercayaan lebih terhadap karyawan. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang tinggi, meningkatkan solidaritas antar karyawan, dan meningkatkan totalitas serta loyalitas karyawan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Dalam melakukan survey penelitian atau pengumpulan responden, target populasinya dalam satu Perusahaan saja. Karena jika mengambil dalam ruang lingkup yang lebih besar maka karakteristik responden atau karyawannya berbeda-beda. karena, perusahaanya pun juga berbeda-beda.
2. Menggunakan variabel *Job Satisfaction* karena lebih relevan dengan *work-life balance*

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A