

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance*, *Happiness*, *Management Support*, dan *Co-Worker Support* terhadap *Employee Turnover* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di bidang *Human Resources* di wilayah DKI Jakarta. Melalui penelitian ini, peneliti ingin memahami bagaimana keseimbangan hidup, perasaan bahagia dalam bekerja, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara *online* kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *software* IBM SPSS Statistics untuk melihat hubungan antarvariabel dan menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap *employee turnover*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t, di mana variabel ini memiliki nilai t-hitung sebesar -8,674 ($> 1,6577$) dan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Selain itu, berdasarkan nilai pada *unstandardized beta* sebesar -0,478, variabel ini terbukti berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat untuk berpindah kerja.
2. Variabel *Happiness* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t, di mana variabel ini memiliki nilai t-hitung sebesar -8,274 ($> 1,6577$) dan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Selain itu, berdasarkan nilai pada *unstandardized beta* sebesar -0,454, variabel ini terbukti berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan dalam bekerja, maka semakin kecil kemungkinan mereka memiliki niat untuk berpindah kerja.

3. Variabel *Management Support* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t, di mana variabel ini memiliki nilai t-hitung sebesar -5,209 ($> 1,6577$) dan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Selain itu, berdasarkan nilai pada *unstandardized beta* sebesar -0,288, variabel ini terbukti berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, maka semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat untuk berpindah kerja.
4. Variabel *Co-Worker Support* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t, di mana variabel ini memiliki nilai t-hitung sebesar -5,571 ($> 1,6577$) dan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Selain itu, berdasarkan nilai pada *unstandardized beta* sebesar -0,291, variabel ini terbukti berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik dukungan dan kerja sama yang diterima karyawan dari rekan kerja, maka semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat untuk berpindah kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan simpulan penelitian ini, penulis terdapat beberapa saran yang diperuntukkan bagi perusahaan dan bagi peneliti yang akan melanjutkan studi serupa.

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan dapat mengganggu kelancaran operasional dan mengurangi efektivitas kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, faktor *Work-Life Balance*, *Happiness*, *Management Support*, dan *Co-Worker Support* terbukti berpengaruh dalam menurunkan niat karyawan untuk berpindah kerja. Meskipun

seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi batas kelayakan, terdapat beberapa aspek yang kontribusinya relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya sehingga masih perlu diperkuat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk memperbaiki aspek-aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan:

1. **Meningkatkan Kebijakan *Work-Life Balance*.** Perusahaan dapat meningkatkan kebijakan terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan cara menyediakan fleksibilitas waktu kerja, mengelola beban pekerjaan secara lebih proporsional, atau memberi kesempatan bekerja secara hybrid jika memungkinkan. Langkah ini dapat membantu karyawan merasa lebih seimbang dan mengurangi tekanan yang dapat mendorong mereka untuk berpindah kerja.
2. **Mengembangkan Program yang Mendukung Kesejahteraan Karyawan.** Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat mengadakan kegiatan yang mendukung baik aspek emosional maupun psikologis karyawan. Misalnya dengan memberikan penghargaan atas pencapaian tertentu, mengadakan kegiatan *gathering*, atau menyediakan akses ke layanan konseling. Langkah ini dapat membantu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga mereka lebih termotivasi dan tidak mudah mempertimbangkan untuk berpindah kerja.
3. **Memperkuat Peran Atasan dalam Memberikan Dukungan.** Dukungan dari atasan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada para pemimpin tim agar mampu memberikan arahan yang jelas, mendampingi karyawan ketika menghadapi kendala, dan memberikan *feedback* yang membangun. Langkah ini dapat membantu karyawan merasa lebih didukung oleh atasan,

sehingga mereka merasa lebih aman dan memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan perusahaan.

4. Mendorong Kolaborasi dan Dukungan Antar Rekan Kerja.

Lingkungan kerja yang saling mendukung dapat membantu karyawan merasa diterima dan dihargai. Perusahaan dapat memfasilitasi kegiatan yang mempererat hubungan antar karyawan, seperti *team building*, mentoring, atau sesi diskusi. Langkah ini dapat membantu karyawan merasa lebih harmonis, sehingga menciptakan suasana yang lebih nyaman dan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan tidak mudah mempertimbangkan untuk berpindah kerja.

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Kondusif.

Perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja tetap positif, aman, dan mendorong produktivitas. Budaya kerja yang saling menghargai, terbuka terhadap komunikasi, dan menghindari konflik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. Langkah ini dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diterima, sehingga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan mendorong mereka untuk bertahan lebih lama di perusahaan.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya. Oleh karena itu, penulis memberikan beberapa saran yang dapat menjadi acuan untuk penelitian di masa mendatang, agar hasil yang diperoleh dapat lebih lengkap dan memberikan pemahaman yang lebih luas. Berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya:

1. Menambah Variabel Penelitian yang Lebih Beragam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance*, *Happiness*, *Management Support*, dan *Co-Worker Support* mampu menjelaskan sebesar 59,2% variasi *Employee*

Turnover, sedangkan 40,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum tercakup dalam model penelitian ini. Berdasarkan jurnal utama yang menjadi rujukan penelitian, faktor-faktor lain tersebut meliputi *job satisfaction*, *career management*, *leader member exchange*, serta *innovative work behaviour* yang juga diketahui memiliki pengaruh terhadap *Employee Turnover*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut agar model penelitian yang digunakan dapat menjelaskan *Employee Turnover* secara lebih menyeluruh.

2. Menggunakan Metode Penelitian yang Lebih Variatif.

Metode penelitian yang lebih bervariasi, seperti wawancara atau pendekatan *mixed methods*, dapat membantu peneliti memperoleh perspektif yang lebih mendalam tentang alasan karyawan ingin bertahan atau keluar dari perusahaan. Metode yang lebih bervariasi dapat memperkaya data dan memberikan gambaran yang lebih detail.

3. Menggunakan Jumlah Sampel yang Lebih Besar.

Jumlah sampel yang lebih besar dapat meningkatkan kekuatan dan keakuratan hasil penelitian. Semakin besar sampel yang digunakan, maka semakin besar juga peluang untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan dapat mencerminkan kondisi populasi yang sebenarnya dengan lebih tepat.

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