

BAB IV

KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 71 responden karyawan *shift* Sinar Jaya Houseware Tegal, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan jika *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Sinar Jaya Houseware Tegal. Hal ini menandakan jika *work-life balance* tidak cukup kuat untuk mempengaruhi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Mayoritas responden menilai jika mereka cukup seimbang dalam keterlibatan dan komitmen yang meliputi pembagian tugas, peran, dan interaksi antara kehidupan pekerjaan dengan keluarganya.
2. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Sinar Jaya Houseware Tegal. Hal ini menandakan jika semakin tinggi keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga karyawan maka tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi pula. Mayoritas responden menilai jika *work-life balance* mereka telah cukup tinggi sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan cukup rendah.
3. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Sinar Jaya Houseware Tegal. Responden menilai jika semakin tinggi kepuasan karyawan

maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan rendah. Hal ini disebabkan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.

4. Hasil pengujian menunjukkan jika variabel *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan Sinar Jaya Houseware Tegal. Hal ini menandakan jika semakin tinggi *work-life balance* yang diterima oleh karyawan maka *turnover intention* karyawan menjadi semakin rendah. Mayoritas responden menilai *work-life balance* yang tinggi membuat karyawan dapat merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dijalani sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

4.2 Saran

Terdapat beberapa saran atau rekomendasi yang diberikan oleh peneliti, yakni :

- a. Bagi perusahaan

1. Beberapa aspek dari variabel *work-life balance* mendapatkan nilai cukup seimbang, pada indikator *involvement balance* mengenai keseimbangan pembagian peran antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kemudian, pada indikator *time balance* mengenai pembagian waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga masih terdapat nilai rendah. Perusahaan dapat mendukung keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga karyawan dengan fleksibilitas pada jam kerja, termasuk kemudahan regulasi perubahan shift jika diperlukan dengan syarat tertentu,

pemberian cuti yang adil, yaitu memberikan jumlah cuti yang cukup seperti cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti pribadi dan memastikan semua karyawan dapat mengaksesnya. Kemudian, program untuk kesejahteraan karyawan seperti program kesehatan mental, fisik, dan pelatihan maupun pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

2. Beberapa aspek dari variabel kepuasan kerja responden menilai cukup puas pada perusahaan, dari indikator sistem promosi, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem yang berjalan saat ini agar lebih transparan sehingga karyawan puas dengan sistem promosi di perusahaan. Selanjutnya, dari indikator rekan kerja, perusahaan perlu meningkatkan hubungan antar sesama karyawan dengan melakukan aktivitas sosial atau outdoor seperti gathering sehingga karyawan dapat saling lebih mengenal dan mempererat hubungan antara sesama rekan kerja. Pada indikator sikap atasan, para atasan dapat lebih terbuka untuk menerima dan menyampaikan kritik dengan cara yang lebih baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pada indikator pekerjaan, perusahaan dapat memberikan pelatihan tambahan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, misalnya pelatihan untuk kasir dapat diberikan pelatihan mengenai dasar sistem kasir, layanan pelanggan, teknik penjualan, dan keterampilan manajemen waktu, serta melakukan penempatan kerja sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki karyawan.

3. Beberapa aspek dari variabel *turnover intention* responden menilai cukup tinggi pada indikator *intention to quit*, oleh karena itu perusahaan dapat meminimalisir hal ini dengan cara melakukan evaluasi pada karyawan mengenai keluhan yang dirasakan saat bekerja, memberi bimbingan dan arahan apabila karyawan kurang memahami pekerjaannya. Selanjutnya, dari indikator *thinking of quitting*, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif yaitu komunikasi terbuka, pemberian penghargaan, serta hubungan dengan rekan kerja yang saling mendukung sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain di luar dari variabel yang diteliti. Variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* hanya menyumbang 78% sehingga sisanya dapat berasal dari faktor lain seperti beban kerja, budaya kerja, stress kerja, kinerja karyawan, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Serta melengkapi data pembandingan dari perusahaan retail lain sehingga perbedaan Sinar Jaya Houseware Tegal dengan retail lain terlihat jelas perbedaannya.