

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Persepsi Mengenai *Work-life Balance terhadap Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial pada PT X”, peneliti dapat menyimpulkan jawaban yang dapat menjawab rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil wawancara serta olahan respon kuesioner dari 51 karyawan generasi milenial yang bekerja pada PT X, modus jawaban yang muncul adalah “tidak setuju” yaitu sebesar 49%. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa karyawan generasi milenial PT X memiliki persepsi bahwa *work-life balance* yang dimilikinya **dipersepsikan negatif** yang mana hal ini diartikan sebagai adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Terlihat dari keempat dimensi yang ada yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work* dan *work enhancement of personal life* memiliki respon negatif yaitu “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Selain itu, berdasarkan kedua indikator yang digunakan yaitu *time balance* dan *involvement balance* menyatakan bahwa responden memiliki persepsi negatif terhadap kedua hal ini. Responden merasa kekurangan dari segi waktu maupun keterlibatannya dengan kehidupan pribadi akibat pekerjaannya. Adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan tentunya tidak berasal hanya dari internal perusahaan saja, tetapi juga berasal dari eksternal kehidupan karyawan itu sendiri, seperti adanya masalah pribadi dengan keluarga, teman atau pihak lain sehingga dapat mempengaruhi suasana hatinya selama bekerja. Apabila dilihat lebih detail hal ini dapat menjadi dapat menjadi sebab akibat akan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu adanya permasalahan pribadi diluar pekerjaan pada karyawan

- membuat menurunnya energi karyawan untuk bekerja. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan selama bekerja.
2. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan terhadap variabel Y yaitu *turnover intention*, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan generasi milenial terbilang **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi kuesioner yang menyatakan 83% responden mengemukakan "setuju" dan "sangat setuju" pada setiap indikator yaitu *thinking of quitting*, *intention to search alternatives* serta *intention to quit*. Angka tersebut menyatakan bahwa mereka memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu 1-2 tahun kedepan, tak hanya itu mereka juga pernah berpikiran untuk mencari pekerjaan lain diluar perusahaan ini karena dianggap akan mendapatkan *benefit* atau keuntungan yang lebih serta menganggap bahwa diluar sana ada pekerjaan lain yang sesuai dengan keinginannya. Mengingat bahwa PT X merupakan perusahaan yang sangat tertarik dengan kinerja generasi milenial, maka PT X harus lebih berhati-hati dalam menghadapi *turnover intention* dari karyawannya.
  3. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *IBM SPSS version 25* menunjukkan bahwa hipotesis persepsi karyawan milenial mengenai *work-life balance* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis dapat diterima yang dilihat dari perbandingan nilai t-hitung (-4,351) < t-tabel (2,00856). Selain itu hasil olahan data dengan menggunakan *IBM SPSS version 25* menunjukkan adanya signifikansi (*Sig.* ) sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (X) berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *turnover intention* (Y). Yang artinya bahwa setiap peningkatan *work-life balance* diikuti dengan penurunan pada *turnover intention* dan sebaliknya.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian diatas, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan serta evaluasi bagi PT X untuk mengatasi permasalahan yang sedang dialami.

1. Apabila dilihat dari data olahan respon karyawan generasi milenial yang bekerja pada PT X, ditemukan bahwa karyawan ketidak seimbangan berdasarkan waktu dan keterlibatannya. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat diatur dengan baik. Perusahaan disarankan untuk dapat memperhatikan beban tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat disesuaikan dengan jam kerja yang diberikan. Untuk mempermudah mengatur beban tugas kepada karyawan, peneliti menyarankan perusahaan agar dapat meninjau ulang ketetapan beban kerja yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat diselaraskan dengan tugas aktual yang diberikan kepada karyawan.
2. Adanya ketidakseimbangan berdasarkan waktu dan keterlibatan dapat diatasi dengan menimbang ulang perbandingan antara jumlah karyawan dengan banyak kegiatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Peneliti menyarankan perusahaan untuk dapat merekrut karyawan baru terutama karyawan *part-time* sehingga dapat membantu menjalankan produktivitas perusahaan pada waktu tertentu.
3. Apabila dilihat dari karakteristik generasi milenial yang dinilai masih belum bisa memisahkan antara permasalahan pribadi dengan pekerjaan, perusahaan disarankan untuk membangun lingkungan yang kondusif dan produktif. Salah satu caranya adalah mengubah gaya kepemimpinan yang dilakukan secara dua arah. Hal ini dimaksudkan agar organisasi dapat menjadi wadah karyawan khususnya generasi milenial untuk menyalurkan kreativitasnya. Selain itu hal ini juga ditujukan untuk mengatasi keluhan yang dirasakan oleh karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan nyaman tentunya akan memudahkan karyawan untuk mengemukakan ide dan pendapatnya.

4. Tingkat *turnover intention* pada PT X terbilang tinggi. Hal ini patut menjadi perhatian perusahaan agar dapat mempertahankan karyawannya. Responden merasa akan mendapat keuntungan lebih besar dari segi waktu dan uang apabila mereka keluar dari perusahaan. Dengan demikian perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan sistem bonus serta intensif terhadap karyawannya. Sebagai contoh, perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan yang melakukan lembur.
5. Adanya pemberian upah dan bonus terhadap divisi tertentu tentunya menimbulkan kecemburuan pada karyawan lainnya. Maka dari itu perusahaan patut memperhatikan adanya *organization justice* yang mana hal ini memberikan keadilan yang sama rata bagi seluruh karyawannya. Apabila perusahaan merasa keberatan untuk memberikan kompensasi finansial secara langsung, perusahaan disarankan untuk memberikan kompensasi secara tidak langsung seperti tunjangan hari tua, asuransi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bulger, C. (2012). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. SpringerLink.  
[https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-94-007-0753-5\\_3270](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-94-007-0753-5_3270)
- Cambridge Dictionary. (n.d.).  
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work-life-balance>
- Delecta, P. (2011, April). WORK LIFE BALANCE. *WORK LIFE BALANCE*, 3(4), 186. <http://journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/579.pdf>
- Deloitte Indonesia Perspectives. (2019). Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman? *Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman?*, 1, 6.  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Dunggio, M. R. B. (2018). HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) WANITA DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA GORONTALO. *HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) WANITA DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA GORONTALO*.
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention*, 2. <http://stiestembi.ac.id/file/6.%20Muhammad%20Hafid.pdf>
- Jemadu, L. (2021, Oktober 11). OJK: Jumlah Startup Indonesia Capai 2.100 Buah. *suara.com*.

<https://www.suara.com/tekno/2021/10/11/163919/ojk-jumlah-startup-indonesia-capai-2100-buah>

- Kadria, S. A. L. T. (2019). HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA PERAWAT. *HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA PERAWAT*.  
<http://repository.uin-suska.ac.id/20852/7/BAB%20II.pdf>
- Maulidia, R. (2021, October 11). *Apa itu Funding? Mengenal 6 Jenis Pendanaan Startup Series*. Kredit Pintar. Retrieved January 16, 2022, from <https://www.kreditpintar.com/education/apa-itu-funding>
- Oktariani, D., Hubeis, A. C. S., & Sukandar, D. (2017). *KEPUASAN KERJA GENERASI X DAN GENERASI Y TERHADAP KOMITMEN KERJA DI BANK MANDIRI PALEMBANG*.
- Palmer, B. (2022). *What is Work-life Balance?* HRZone. Retrieved January 17, 2022, from <https://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-work-life-balance>
- Pann. (2019, 04 14). *work life balance – (Ekonomi / Bisnis)*. glosarium.org.  
<https://glosarium.org/arti-work-life-balance-di-ekonomi/>
- Perdana, A. (2021, March 23). *Work Life Balance, Saat Urusan Kehidupan dan Pekerjaan Terpenuhi*. Glints.  
<https://glints.com/id/lowongan/work-life-balance-adalah/#.YZPT25BBzBI>
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business* (7th ed.). Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Tanuwijaya, R. M., & Harjanti, D. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HIGH POINT SERVICED APARTMENT SURABAYA. *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP*

Anderson, Valeri, et al. *Research Methods in Human Resource Management*.

CIPD, 2020.

Arum, Rifda. "Work Life Balance: Manfaat dan Berbagai Faktor yang

Memengaruhi - Best Seller Gramedia." *Gramedia.com*, 14 April 2022,

[https://www.gramedia.com/best-seller/work-life-balance/#Pengertian\\_Work\\_Life\\_Balance](https://www.gramedia.com/best-seller/work-life-balance/#Pengertian_Work_Life_Balance).

Accessed 19 July 2022.

Greenhaus, Jeffrey, and Tammy D. Allen. "Work-Family Balance: A Review and

Extension of the Literature." *Work-Family Balance: A Review and*

*Extension of the Literature*, 2011,

[https://www.researchgate.net/publication/259280583\\_Work-Family\\_Balance\\_A\\_Review\\_and\\_Extension\\_of\\_the\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature).

Kairani, Nazli. "HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT WANITA YANG TELAH

MENIKAH SKRIPSI Oleh: NAZLI K." *HUBUNGAN ANTARA*

*KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA*

*PADA PERAWAT WANITA YANG TELAH MENIKAH SKRIPSI Oleh:*

*NAZLI K,*

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9638/SKRIPSI%20-%20NAZLI%20KHAIRANI%20-%2014320290.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Accessed 19 July 2022.

Mitkova, Ludmilla, and Viadimir Mariak. "The First Globalized Generation –

Generation Y." *Research Gate*, 2015,

[https://www.researchgate.net/publication/299637069\\_The\\_First\\_Globalized\\_Generation\\_-\\_Generation\\_Y](https://www.researchgate.net/publication/299637069_The_First_Globalized_Generation_-_Generation_Y).

Olivia, Xena. "Bisa Cegah Burnout saat WFH, Ini Pentingnya Manajemen Waktu

Pribadi Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Bisa Cegah

Burnout saat WFH, Ini Pentingnya Manajemen Waktu Pribadi", Klik untuk

baca: <https://health.kompas.com/read/2021/09/06/11000>." *Kompas.com*,  
06 September 2021, Bisa Cegah Burnout saat WFH, Ini Pentingnya  
Manajemen Waktu Pribadi Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan  
judul "Bisa Cegah Burnout saat WFH, Ini Pentingnya Manajemen Waktu  
Pribadi", Klik untuk baca:

<https://health.kompas.com/read/2021/09/06/11000>.

Schabracq, Marc J., et al. *Work & Health Psychology*. Wiley, 2003,

<http://www.al-edu.com/wp-content/uploads/2014/05/Handbook-of-Work-and-Health-Psychology-2Ed-2003.pdf>.