

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Yamaha Arista Kuningan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Yamaha Arista Kuningan. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh yang nyata terhadap intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, maka dapat menekan intensi mereka untuk keluar dari perusahaan.
3. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin kuat pula dorongan mereka untuk mundur dari perusahaan.
4. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin besar beban kerja yang diterima tanpa dukungan memadai, maka semakin tinggi intensi karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan Yamaha Arista Kuningan

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada manajemen Yamaha Arista Kuningan:

1. Terkait *Work-Life Balance*, respon karyawan menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi masih bisa ditingkatkan, khususnya dalam hal waktu luang dan fleksibilitas. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan ruang yang lebih leluasa bagi karyawan untuk menjalankan aktivitas di luar pekerjaan dapat menekan *turnover intention* karyawan Yamaha Arista Kuningan.
2. Terkait Stres Kerja, karyawan menunjukkan kecenderungan tinggi pada indikator tekanan target dan konflik peran. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan perhatian pada pengelolaan target kerja agar tetap menantang namun realistis, serta memperjelas pembagian peran dan tanggung jawab agar tidak tumpang tindih. Sehingga melalui pendekatan ini, dapat menekan *turnover intention*.
3. Terkait Beban Kerja, terdapat kecenderungan tinggi pada indikator kelebihan jam kerja dan multitasking yang berlebihan. Maka dari itu, disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi pekerjaan, serta memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai pada periode padat aktivitas. Evaluasi beban kerja secara berkala dan penyesuaian alokasi tugas dapat menjaga keseimbangan kerja, sehingga turut menurunkan *turnover intention*.
4. Terkait *Turnover Intention*, indikator keinginan mencari pekerjaan lain dan kurangnya komitmen terhadap perusahaan cukup tinggi. Maka, penting bagi manajemen untuk meningkatkan keterikatan emosional karyawan sehingga akan meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan dan dapat menekan niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, sehingga peneliti di masa depan diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut agar hasil yang diperoleh menjadi lebih luas dan mendalam.

1. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel relevan lainnya, seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, atau gaya kepemimpinan. Hal ini akan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.
2. Bagi penelitian mendatang, penggunaan sampel yang lebih besar dan mencakup lebih banyak cabang atau unit kerja dapat meningkatkan validitas eksternal penelitian. Pendekatan kualitatif juga dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau melepaskan pekerjaan.