

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Memperhatikan hasil penghitungan berbasis data yang telah berhasil dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-Life Balance* (WLB) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel stress kerja karyawan.
2. Penghitungan berhasil membuktikan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.
3. Hasil penghitungan nampak bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.
4. Variabel stress kerja terbukti mengintervensi interaksi WLB terhadap *turnover* karyawan.

#### **B. SARAN**

Beberapa hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi *turnover* karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dan meminimalisir faktor-faktor yang menyebabkan meningkatnya stres kerja serta berupaya untuk mengatasinya. Hal ini dapat dilakukan melalui menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi, peningkatan dukungan sosial di tempat kerja seperti fleksibilitas waktu kerja bagi karyawan yang sedang hamil dan fasilitas waktu & tempat untuk menyusui. Hal lainnya adalah pengembangan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih puas dan terikat dengan organisasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan *turnover* karyawan.
2. Perusahaan perlu mengagendakan pengembangan dan penerapan kebijakan WLB yang efektif. Tidak hanya melihat segala sesuatunya dari sisi kesejahteraan finansial karyawan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan kenyamanan pribadi dan waktu bersama keluarga. Kebijakan ini dapat mencakup fleksibilitas dalam jam kerja, dan program dukungan

untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga seperti *corporate and family engagement*.

3. Untuk penelitian selanjutnya dapat menemukan elemen dan indikator lain yang tidak ditemukan pada penelitian ini, yang berpengaruh terhadap stress kerja dan *turnover* karyawan. Serta menambah jumlah objek penelitian dan jumlah sampelnya.