

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Suitmedia Kreasi Indonesia ialah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Adapun kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Kesimpulannya, *work-life balance* dan *employee engagement* di PT Suitmedia Kreasi Indonesia sudah berada pada tingkat tinggi, dan karyawan merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Namun, tingkat *turnover intention* masih sedang, yang menunjukkan adanya potensi keinginan karyawan untuk keluar jika ada peluang yang lebih baik. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan adalah pekerjaan yang belum sepenuhnya memberikan kontribusi terhadap penyelesaian masalah pribadi karyawan dan semangat untuk memulai hari kerja di pagi hari.
2. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. *Work-life balance* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen PT Suitmedia Kreasi Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal *work-life balance*, karyawan merasa pekerjaannya tidak membantu kehidupan pribadi, khususnya dalam menyelesaikan masalah pribadi, sesuai dengan skor rendah pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Perusahaan perlu memberikan dukungan manajerial dengan mengadakan

pertemuan informal antara karyawan dan manajer untuk menciptakan hubungan yang lebih dekat dan terbuka dalam membahas masalah pribadi (Hudson, 2005).

2. Pada *employee engagement*, karyawan kurang semangat untuk bekerja di pagi hari, terutama dalam dimensi *vigor*. Perusahaan bisa mengatasi ini dengan menyesuaikan beban kerja, menyediakan dukungan dari rekan kerja dan manajemen, menetapkan tujuan realistis, serta menawarkan program pelatihan agar karyawan lebih percaya diri dan optimis dalam menjalani pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).
3. Terkait *turnover intention*, karyawan cenderung ingin keluar jika ada peluang yang lebih baik karena merasa perusahaan tidak menawarkan prospek yang memadai. Untuk mengatasi ini, perusahaan perlu meningkatkan ekspektasi karyawan dengan memberikan kejelasan tentang manfaat pekerjaan saat ini, seperti peluang promosi, kenaikan gaji, atau pengembangan keterampilan (Hom, Allen, & Griffeth, 2020).
4. *Work-life balance* dan *employee engagement* secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* dengan *Adjusted R-Square* sebesar 0,153. Perusahaan perlu terus mempertahankan kedua variabel ini untuk menurunkan *turnover intention*, namun tidak bisa sepenuhnya mengandalkan keduanya. Variabel lain yang lebih relevan perlu ditambahkan, terutama bagi karyawan generasi millennial di industri layanan profesional dan bisnis.