

BAB V

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan berlandaskan teori yang berkaitan dengan pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* dan *job satisfaction* pada karyawan generasi Y penunjang medis RS Immanuel Bandung, berikut merupakan rangkuman dari seluruh hasil penelitian ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung, memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi. Kedua, tingkat *employee engagement* termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ketiga, tingkat *job satisfaction* yang tinggi, dan terakhir tingkat *turnover intention* yang rendah.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan dari *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan dari *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada bahwa karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung.
4. Terdapat pengaruh negatif dari *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada bahwa karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung.
5. Terdapat pengaruh negatif signifikan dari *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada bahwa karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung.
6. Terdapat pengaruh negatif signifikan dari *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada bahwa karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung.

7. Terdapat pengaruh dari *work-life balance*, *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada bahwa karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung.
8. Terdapat pengaruh negatif signifikan baik secara langsung dari *work-life balance* terhadap *turnover intention* ataupun secara tidak langsung melalui *employee engagement* pada karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung, dimana *employee engagement* memediasi *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*.
9. Terdapat pengaruh negatif signifikan baik secara langsung dari *work-life balance* terhadap *turnover intention* ataupun secara tidak langsung melalui *job satisfaction* pada karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung, dimana *job satisfaction* memediasi *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*.
10. Terdapat pengaruh negatif signifikan baik secara langsung dari *work-life balance* terhadap *turnover intention* ataupun secara tidak langsung melalui *employee engagement* dan *job satisfaction* pada karyawan Generasi Y di bagian penunjang medis RS Immanuel Bandung, dimana *employee engagement* dan *job satisfaction* memediasi *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa variabel *work-life balance* berada pada kategori tinggi, *employee engagement* berada pada kategori sangat tinggi, *job satisfaction* berada pada kategori tinggi, dan *turnover intention* pada kategori rendah. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dari variabel *turnover intention* yang termasuk dalam kategori rendah, dengan indikator tertinggi adalah mencoba untuk mencari pekerjaan lain. Pihak manajemen dapat meminimalkan hal ini dengan dilakukannya pemeliharaan karyawan yaitu suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka

Shintia Permata, 2022

MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK-LIFE BALANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION (FOKUS PADA KARYAWAN GENERASI Y PENUNJANG MEDIS DI RS IMMANUEL BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tetap mau bekerja sama sampai pension. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan program-program yang membangun *work-life balance*. Diketahui hasil analisis bahwa indikator terendah adalah jumlah waktu bekerja yang dapat mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Sehingga RS Immanuel dapat membuat program seperti membuat *daycare* untuk karyawan perempuan yang memiliki anak bayi ataupun balita, kemudian juga mengatur jadwal kerja bagi ibu hamil dan menyusui, mengadakan cek kesehatan kewanitaan secara berkala, membuat pojok laktasi yang nyaman khusus bagi karyawan, juga menggalakkan kembali program olahraga khusus perempuan seperti Zumba, dan program lainnya. Dengan terwujudnya keseimbangan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan pula *employee engagement* dan *job satisfaction*. Sehingga diharapkan karyawan akan semakin loyal dan tetap memilih menetap di RS Immanuel dengan memberikan kinerja terbaiknya untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan semboyan RS Immanuel, yaitu “Heman, Geten, Kapapancen”.

2. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanyalah pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* dan *job satisfaction*. Peneliti selanjutnya dapat membahas pengaruh variabel-variabel lain.

