

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran kategori persepsi variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* adalah baik sebesar 78,19%, persepsi variabel stres kerja terhadap *turnover intention* adalah baik sebesar 77,74% dan persepsi beban kerja terhadap *turnover intention* adalah baik sebesar 84,48%.
2. Variabel *Work Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Kantor Pusat Kopdit Sangosay Kota Bajawa Kabupaten Ngada.
3. Variabel *Work Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Kantor Pusat Kopdit Sangosay Kota Bajawa Kabupaten Ngada.
4. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,428 (42,8%) terhadap *turnover* yang merupakan kontribusi dari tiga variabel bebas yaitu *work life balance*, stres kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 57,2% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Kopdit Sangosay Kota Bajawa Kabupaten Ngada
  - a. *Work life balance* yang baik dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan memperhatikan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan sesuai dengan standar yang berlaku di Kopdit Sangosay Kota Bajawa Kabupaten Ngada.
  - b. Mengurangi stres kerja dengan memberikan waktu luang yang baik dan memberikan semangat kerja dan keeratan antar pegawai agar pegawai merasa nyaman dan tidak mengalami stres dan mengurangi adanya niat *turnover intention*.
  - c. Mengurangi beban kerja pegawai dapat menjadi faktor penting untuk keberlangsungan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus melihat kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

### 2. Bagi Peneliti Baru

Bagi peneliti baru yang ingin melakukan penelitian, hendaknya lebih tepat melakukan pada variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti beban kerja, kompensasi dan lain-lain sehingga dapat memberikan gambaran yang baru terhadap *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrajogi, (2013). Koperasi Asas-asas, teori, dan praktik. Jakarta Rajawali Pers
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12<sup>th</sup> ed). McGraw-Hill/Irwin. [https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill\\_irwin-2010.pdf](https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf).
- Mangkunegara, (2013), Evaluasi Kinerja SDM PT. Revika Aditama Bandung.
- Rivai Zainal, Veitzhal dkk. 2015. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Ketiga). CV. Mandar Maju.
- Simamora, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

### Jurnal:

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Intensi Turnover*: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pekerjaan

Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96.  
<http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>

Hafid, M. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* ( Studi Pada Karyawan Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta ). *SMART – Study & Management Research*, Vol XIV, No 3 – 2017, 14(3), 52–61.

Journals, G. (2020). *Journal of Management and Marketing Review The Impact of Work Stres on Turnover Intention in Indonesia*.

Poluan, R., A. (2018). Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. 347–357.  
[alfianpoluan@gmail.com](mailto:alfianpoluan@gmail.com)

Khasanah, N., F. (2021). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT Juara Bike Tangerang).

### **Skripsi:**

Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*. 11(1), 51–66.

Jeklin, A. (2016). *Pengaruh Terhadap Hasil Kinerja*. July, 1–23.

Khomariah, E. (2020). *Turnover Intention* PT. Efrata Retailindo ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal(BMAJ)*, 3(1), 35–45.  
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>

Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Ocb )*. 15(1), 95–118.

Lumunon, 2019. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada CV.Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-7.

Manuaba, A. 2000. Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. *Processing Seminar Nasional Ergonomi* PT. Guna Widya Surabaya.

Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 3(2), 110719.

- Mursila, M., Rahmawati, F. M., & Musoli, S. E. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita Di Kecamatan Rupit*. 1–10.  
[http://digilib.unisayogya.ac.id/id/eprint/5476%0Ahttp://digilib.unisayogya.ac.id/5476/1/Mela Mursila\\_1710601026\\_S1 Manajemen - mursila mela.pdf](http://digilib.unisayogya.ac.id/id/eprint/5476%0Ahttp://digilib.unisayogya.ac.id/5476/1/Mela%20Mursila_1710601026_S1%20Manajemen%20-%20mursila%20mela.pdf)
- Nurendra, A. M., Indonesia, U. I., Putri, M. D., & Soedirman, U. J. (2017). *Model Peranan Work Life Balance , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*. February 2018.  
<https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>.
- Oliver, R. ( dalam Zeithml., dkk 2018 ). (2021). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Riani Tesi Luh Ni, dan Putra Surya Made, 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap *Turnover Intention* Kayawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6,No.11,hal.5970-5998
- Sitanggang, P. H., & Ikhrum, W. M. A. D. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* dan beban Kerja Terhadap Stres Kerja ( Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2).
- Thoyibah, T. Y. (2018). Tinjauan Proses Rekrutmen Karyawan PT.MGM Motor Finance. *Repository Universitas Widyatama*, 7–42.  
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/10644?show=full>
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui ( Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan ). *Sibatik Jurnal - Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180.  
<https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK%0A2169>.

### **Peraturan:**

Menteri dalam Negeri no. i2/2008. Peraturan mengenai beban kerja