

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Terdapat hubungan negatif antar *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Indonesia. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Indonesia. Selain itu koefisien determinan (R^2) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0,202 yang menunjukkan bahwa variabel *work life balance* menunjukkan kontribusi 20,2% pada *turnover intention* dan sisanya 79,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang oleh Branham (2012) seperti : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, komitmen organisasi, promosi, kepuasan kerja, dan keadilan.

B. Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih baik secara teoritis maupun praktis. Sejalan dengan hal tersebut peneliti memberikan saran:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa *work life balance* memiliki kontribusi sebesar 20,2% terhadap *turnover intention*. Kontribusi tersebut cukup signifikan, namun juga menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*. Dengan demikian peneliti menyarankan penelitian mengenai *turnover intention* dapat menggunakan

variabel lain selain *work life balance*, sehingga dapat diungkap kontribusi lain di luar variabel tersebut.

Kelemahan dari penelitian ini dilakukan ketika Indonesia menderita pandemic Covid-19. Hal tersebut mengakibatkan sulitnya untuk mendapatkan subjek penelitian, karena banyak yang mengalami pemberhentian kerja dan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Oleh karena itu untuk mendapatkan data penelitian, peneliti memanfaatkan fasilitas internet. Hal ini juga dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya apabila menghadapi situasi yang serupa.

2. Bagi pekerja generasi milenial di Indonesia

Pekerja generasi milenial di Indonesia perlu untuk meningkatkan kualitas *work life balance* mereka. Aspek-aspek *work life balance* yang terdiri dari *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* perlu dipahami dengan seksama untuk dijadikan acuan bagaimana meningkatkan kualitas *work life balance* mereka.