

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang *work-life balance* memengaruhi *turnover intention* secara negatif yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada beberapa perusahaan yang berada di Jakarta Selatan dan Kota Bandung yang identitasnya tidak mau disebutkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa satu dari tiga hipotesis didukung. Hasil keseluruhan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *hipotesis 1* didukung (*regression weights* = 0,532; $p < 0,05$; *critical ratio* $\geq 3,1315$; Lihat Tabel 4.6) artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya (Gulbahar, Ch, Kundi, Akhtar, 2014; Shaktivel & Jayakrishnan, 2012) yang juga mengatakan bahwa *work-life balance* memengaruhi komitmen organisasional secara positif. *Hipotesis 2* tidak didukung (*regression weights* = 0,628; $p < 0,05$; *critical ratio* $\geq 3,1315$; Lihat Tabel 4.6) artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini tidak mengkonfirmasi penelitian sebelumnya (Setyanto, Suharnomo, & Sugiono, 2013; Sidharta & Margaretha, 2011; Sutanto & Gunawan, 2013) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional memengaruhi *turnover intention* secara negatif. *Hipotesis 3* tidak didukung (*regression weights* = 0,066; $p > 0,05$; *critical ratio* $< 3,1315$; Lihat Tabel 4.6) artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance*

terhadap *turnover intention*. Penelitian ini tidak mengkonfirmasi penelitian sebelumnya (Almalki, FitzGerald, & Clark, 2012; Noor, 2011; Yu dan Takeuchi, 2008) yang mengatakan bahwa *work-life balance* memengaruhi *turnover intention* secara negatif.

Dalam penelitian ini terdapat hubungan yang relatif rendah antara *work-life balance* dan komitmen organisasional ($r = 0,210$; $p < 0,01$), terdapat hubungan yang relatif rendah antara *work-life balance* dan *turnover intention* ($r = 0,307$; $p < 0,01$), dan terdapat hubungan yang relatif sedang antara komitmen organisasional dan *turnover intention* ($r = 0,420$; $p < 0,01$).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian dalam studi ini. *Pertama*, penelitian ini mempunyai jumlah sampel 210 (dua ratus sepuluh), sudah memenuhi syarat dalam pengukuran sampel, tetapi jumlah tersebut masih merupakan jumlah minimal dalam menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dibutuhkan sebesar 200-500 (dua ratus sampai lima ratus) sampel (Hair *et al.*, 1998). *Kedua*, penelitian ini tidak menggunakan teknik wawancara dan observasi, tetapi hanya mengandalkan kuesioner. *Ketiga*, model *goodness of fit* kurang memenuhi syarat “*good fit*” karena indikator-indikator yang dihasilkan masih “*marginal fit*” dan “*poor fit*”. *Keempat*, objek penelitian ini hanya melibatkan dua perusahaan sehingga masih dianggap kurang dan hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan ke semua perusahaan.

5.3. Saran bagi Penelitian Mendatang

Untuk penelitian mendatang, ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti yang akan datang. *Pertama*, pengambilan sampel tidak hanya berkisar dua ratus tapi berkisar di antara 300-500 (tiga ratus sampai lima ratus) supaya model bisa mencapai “*good fit*”. *Kedua*, untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan teknik wawancara dan observasi mengenai perilaku karyawan untuk mengetahui apakah ada intervensi dari pemimpin/rekan kerja atau tidak. *Ketiga*, pengujian *goodness of fit* harus memenuhi “*good fit*”. *Keempat*, untuk penelitian mendatang disarankan meningkatkan jumlah perusahaan yang menjadi objek penelitian agar hasil penelitian dapat diterapkan secara umum pada perusahaan-perusahaan. *Kelima*, penelitian selanjutnya dapat menambahkan konstruk-konstruk baru yang menjadi antesenden seperti *role conflict*, *role ambiguity*, *overload*, *long working hour*, *life/family stressors*, *fit and belongings*, *status and identity*, *trust and reciprocity*, *emotional reward*, *economic interdependence*, *people-first value*, *double-talk*, *communion*, *transcendental mediation*, *value-based hiring*, *securitizing*, *hard-side rewards*, *actualizing*, usia, lama kerja, beban kerja, faktor lingkungan, kepuasan kerja, kepuasan gaji, dan faktor organisasi, juga konsekuensi yang terdiri atas produktivitas dan daya saing, fleksibilitas dan layanan pelanggan, semangat, motivasi, keterlibatan karyawan, absensi karyawan, rekrutmen, dan retensi tenaga kerja (Evangelista *et al.*, 2009; Purna, 2013; Sutanto & Gunawan, 2013; Tamang, 2010).

5.4. Saran bagi Pihak Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sarankan kepada pihak manajemen perusahaan-perusahaan yang menjadi obyek penelitian. *Pertama*, perusahaan harus menjaga aspek *work-life balance* para karyawan dan tentunya harus terus ditingkatkan, karena akan berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan itu sendiri. *Kedua*, perusahaan harus melakukan sebuah observasi lebih lanjut untuk mengetahui benar apa kebutuhan karyawan, hal ini akan berdampak pada loyalitas karyawan. *Ketiga*, membuat program-program khusus untuk membuat karyawan mengenal satu sama lain dan mengenal perusahaannya, berguna untuk mempererat rasa kekeluargaan, serta meningkatkan komitmen organisasional bersama. *Keempat*, perusahaan harus bisa membuat karyawan merasakan *work-life balance* dengan memperhatikan juga *work-family balance* para karyawannya (Shaktivel & Jayakrishnan, 2012). *Kelima*, dalam membangun komitmen organisasional perusahaan harus memahami apa yang diinginkan dan tujuan karyawan masuk perusahaan (Sutanto & Gunawan, 2013). *Keenam*, perusahaan harus senantiasa meningkatkan aspek *work-life balance* dan memperhatikan komitmen organisasional karyawan untuk mencegah terjadinya *turnover intention*.