

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan hipotesis penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H_1) yaitu *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi *work engagement* karyawan tersebut.
2. Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis kedua (H_2) yaitu *work-life balance* berpengaruh negatif niat keluar karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* pada karyawan maka niat keluarnya akan semakin tinggi.
3. Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis ketiga (H_3) yaitu *work engagement* berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat *work engagement* pada karyawan maka belum tentu keinginan keluarnya rendah

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam pembagian kuesioner yang hanya dapat dibagikan melalui daring dimana hal tersebut membuat peneliti kesulitan dalam mendapatkan data dari responden. Keterbatasan dalam mendapatkan info karyawan bank swasta karena suasana pandemi saat ini yang membuat peneliti sulit untuk bertemu langsung dengan responden

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Hasil yang telah diperoleh dari peneliti ini dapat dijadikan dasar untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan hubungan antara *work-life balance*, *work engagement* terhadap niat keluar karyawan bank Swasta area Surabaya dan Sidoarjo. Diharapkan para akademis dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi niat keluar karyawan dan lain sebagainya.

5.3.2 Saran praktis

Peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan dalam hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel kepuasan *work-life balance* adalah “saya berjuang untuk mengatur kegiatan pekerjaan dan keperluan pribadi”. Saran bagi para karyawan yang masih belum dapat mengatur waktunya dengan baik antara pekerjaan dan kegiatan pribadi alangkah baiknya sebagai seorang karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan dapat belajar lagi tentang manajemen waktu agar antara waktu kerja dan waktu pribadi tidak lagi terganggu.
2. Nilai rata-rata terendah pada variabel *work engagement* adalah “saya merasa senang ketika saya bekerja dengan antusias”. Mungkin Perusahaan dapat memberikan sesuatu hal yang baru untuk para karyawannya agar dapat lebih bersemangat lagi ketika akan mengerjakan tugas agar karyawan dapat lebih terpacu lagi dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan membuat intensitas niat keluar semakin turun.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghata, k., dan Azmi, F. T. (2017). Work-life balance and job satification: an empirical study focusing on higher education teachers in oman. *International journal of social science and humanity*, 7(3), 164.
- Aini, K.E, Al-Musadieq., M, Rismayanti., D.R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Malang). *Jurnal administrasi dan bisnis*, 61(2) 127-136.
- Aldira G. Mayer (2012). The best of the gallup management journal.
- Aslani, F., dan Fayyazi., (2015). The impact of work-life balance on employees' job staficiation and turnover intention; the moderating role of continuance commitment. *International letters of social and humanistic science*, 33-41.
- Asmara., P., (2017). pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Aretha Aprilia (2018). *Woman @Work.: Rahasia Kesuksesan Wanita Dan Ibu Dalam Berkarier*. Jakarta :Gramedia Pustaka
- Arik., P , dan Linda., F (2018). Pengaruh work life balance terhadap kesukskesan karier karyawan.*Jurnal Administrasi Bisnis* 61(2), 89-98
- Berita kompasnesia.com 11.14 13/03/2020 diakses dari
<https://www.kompasiana.com/tyobarsei/5ab46266caf7db4c3a37b063/fenomena-work-life-balance>
- Clark. (2000). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjaun teori border. *Bulletin psikologi*, 21(2), 90-101.
- Dewi, Kartika., dan Ni Wayan Mujiati., (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Jurnal Forum Manajemen* 14(2), 1-105.

- Hustamu, R., dan Lewiuci, G. P., (2016). pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin, *Jurnal ilmu manajemen* 4(2), 101-107.
- Hafid., M & Prasetyo., P.A (2017). Pengaruh Work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi Food&Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)
https://www.academia.edu/35593134/Pengaruh_Work-Life_Balance_Terhadap_Turnover_Intention_Studi_Pada_Karyawan_Divisi_Food_and_Beverage_Hotel_Indonesia_Kempinski_Jakarta 14(3),48-56.
- Helen, D. Cari pegawai tak seperti gigit cabe. Didapatkan dari <https://finansial.bisnis.com/read/20141113/90/272781/cari-pegawai-tak-seperti-gigit-cabe> diakses pada 6 juni 2020 13.08
- Khatrin, N., dan Fern, C. T (2001). Explain employee turnover in Asia context. Human Resources Manajemen. *Journal Human resources management journal*, 11(1), 54-74.
- Laila, M., Indah, W., dan Siti, F. (2020). Kompetenstnsi pekerja dan efeknya terhadap work engagement: riset pada pekerja dengan Horizontal education Mismatch, *jurnal psikologi sosial*, 18(1), 73-85. DOI : 10.7454/ips.2020.09
- Lijan Poltak Sinambela (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta timur : Bumi Aksara
- Macam-macam posisi bank dan tugasnya, 2017 januari 10, payrollbozz diakses dari https://blog.payrollbozz.com/macam-macam-posisi-di-bank-dan-tugasnya/#google_vignette. Diakses 7 juni 2020 13.30.
- Paulus., w., dan Bernardus., F (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal riset ekonomi dan bisnis*, 12(1), 17-36.
- Prahadi, (2015). *Turnover talent tinggi, ini dia pemicunya*. Didapatkan dari <https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-inidia-pemicunya-survei> , 6 juni 2020 13.11
- Prihatsani, dkk. (2017) hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara impermium kuningan. jakarta. *Jurnal karya ilmiah S1 undip* 7(3), 160-169.

- PT Bank Mayapada Internasional Tbk. (2018). Laporan Tahunan 2018. Didapatkan dari <https://www.bankmayapada.com/en/component/phoca>
- PT. Bank Riau kepri (2015). Laporan tahunan 2015 didapatkan dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/default.aspx>
- Pricilia, S., (2019). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Niat Keluar Karyawan Frontliner Bank Di Surabaya. (Thesis Undergraduate, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/20866/1/BAB%201.pdf>.
- Putrie, dwi., (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (work-life balance) terhadap beban kerja work load divisi penjualan di pt. ulam tiba halim (marimas). Didapat dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/3693/1/12410070.pdf>
- Schaufeli. (2007). Hubungan antraa dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan pt.x dibogor. *Jurnal empati*, 6(1), 199-205.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian *kuantitatif, kualitatif* dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarto, (2009). Meningkatkan komitmen dan kepuasan untuk menyurutkan niat keluar. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 11(2), 116-125.
- Swargarani,N. (2017, November 10). Pentingnya Memiliki “Work-Life Balance” untuk meningkatkan kepuasan kerja didapatkan dari <https://www.kompasiana.com/arganazz/5a052e869b1e6761f8670fa5/pentingnya-memiliki-work-life-balance-untuk-meningkatkan-kepuasan-kerja>
- Steven., J & Prihatsanti, U (2017, Agustus). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta *e-jurnal empati undip*.7(3), 160-169 <https://media.neliti.com/media/publications/177900-ID-hubungan-antara-resiliensi-dengan-work-e.pdf> series 3 160-169
- Titien. (2016). Metode penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *PSIKOHUMANIORIA: jurnal penelitian psikologi*, 1(1), 113-130.

- Wardoyo, P, Laksono.,W., (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. 17-36.
- Wong, Yui-tim., Wong, yui-woon dan Wong, Chi-sum. (2004). An integrative model of turnover intention: Antecedent and their effect on employee performance in chinsese joint ventures. *Jurnal of Chinese Human Resources Management*, 6(1),71-90. www.emeraldinsight.com/2040-8005.htm.
- Zainol., N.A., dan Jaharuddin., S.N., (2019). The Impact of Work-Life Blance on Job Engagement and Turnover Intention. The south east Asian. *journal of management* <file:///C:/Users/user/Downloads/10912-67550631-1-PB.pdf> , 106-116.