

BAB V

PENUTUP

1.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* hal ini bahwa, semakin menunjukkan stress kerja karyawan maka semakin meningkat *employee engagement*, karena karyawan jika semakin fokus dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha untuk semakin mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaannya, biasanya akan timbul tekanan sehingga karyawan semakin merasa terlihat dalam mengembangkan perusahaan.
2. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee engagement* hal ini karena menunjukkan bahwa tidak adanya keseimbangan kehidupan kerja terhadap organisasi/perusahaan menjadikan karyawan lebih berusaha untuk memberikan kinerja yang baik kepada organisasi/perusahaan.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* hal ini karena semakin meningkat *employee engagement* maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.
4. *Work Stress* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* hal ini karena semakin tingginya stress kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya akan semakin rendah usaha yang dilakukan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.
5. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* hal ini karena menunjukkan bahwa adanya *turnover* yang tinggi dapat diatasi dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja terhadap organisasi/perusahaan.
6. *Work Stress* terhadap turnover intention yang dimediasi oleh *employee engagement* berpengaruh signifikan hal ini karena dengan adanya peranan atau rasa keterlibatan

karyawan akan pekerjaan membuat karyawan merasa sangat penting akan pekerjaan dan tuntutan tugas yang diberikan membuat karyawan juga merasa tidak nyaman sehingga merasa stress akan tugas, sehingga rasa keinginan untuk keluar dari perusahaan tinggi karena adanya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang mampu memediasi *work stress* terhadap *turnover intention*.

7. *Work-Life Balance* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan hal ini karena karena keseimbangan kehidupan kerja memediasi stress kerja karena adanya tuntutan tugas dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan di tempat kerja, begitupun dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupannya baik itu di tempat kerja ataupun dirumah tentunya membuat karyawan mempunyai rasa keinginan untuk keluar dari perusahaan, hal ini karena keseimbangan kehidupan kerja mampu memediasi *turnover intention*.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Hendaknya pemimpin dalam memperlakukan karyawan dengan mempertimbangkan individu dan memotivasi yang inspiratif kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan lebih antusias dalam bekerja.
2. Pentingnya edukasi keterlibatan kerja terhadap karyawan sehingga memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja serta merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan
3. Hendaknya pihak perusahaan lebih memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan, sehingga karyawan mengetahui akan

pekerjaannya tersebut dan menghindari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Pada peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan pengembangan model penelitian dengan mengkaji faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini, baik dari faktor dalam individu maupun dari faktor di luar individu. Penelitian selanjutnya sebaiknya fokus dalam meneliti variabel keterlibatan kerja karyawan namun dengan indikator pengukuran yang berbeda terutama dalam hal dedikasi dalam bekerja.