

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila beban kerja dapat dikelola dengan baik dan sesuai dengan kemampuan karyawan, maka *turnover intention* dapat ditekan.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan.
3. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Work life balance* yang baik dapat menciptakan

kenyamanan kerja serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4. Beban kerja, kompensasi, dan *work life balance* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu. Artinya, *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh kombinasi dari tingkat beban kerja yang diterima, kompensasi yang diberikan perusahaan, serta kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut secara bersamaan untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

5.2 Saran

Menurut hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dikarenakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan pada variabel beban kerja menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah, maka perusahaan disarankan untuk melakukan pembagian pekerjaan secara lebih proporsional serta menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan terhindar dari beban kerja yang berlebihan.
2. Dikarenakan tunjangan dan fasilitas kerja serta insentif atau bonus pada variabel kompensasi menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah, maka perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pemberian

tunjangan, fasilitas kerja, serta insentif dan bonus. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 3, Dikarenakan kemampuan membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada variabel work life balance menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah, maka perusahaan disarankan untuk membantu karyawan dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih efektif, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.
4. Dikarenakan penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan variabel penelitian, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karier. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda dan jumlah responden yang lebih besar agar diperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan komprehensif.