

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh *Work-life balance*, Kompensasi, dan *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan *Quarter-life crisis* sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Development Basketball League Indonesia, serta hasil yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-life balance* terbukti berperan penting dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin seimbang karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin besar pula rasa loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan kata lain, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor kunci dalam menjaga karyawan agar tetap bertahan di perusahaan.
2. Kompensasi terbukti berperan penting dalam menurunkan niat karyawan, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin kecil kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar. Pemberian kompensasi yang memadai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas kerja yang mendukung, menciptakan rasa aman dan dihargai bagi karyawan.
3. *Job insecurity* terbukti berperan penting dalam menurunkan niat karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan baik karena ketidakpastian kontrak, risiko pemutusan hubungan kerja, maupun perubahan kebijakan perusahaan semakin besar

pula keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih stabil.

4. *Quarter-life crisis* terbukti memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada pada fase *quarter-life crisis* dan mengalami *work-life balance* yang rendah cenderung memiliki niat keluar yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak berada pada fase tersebut.
5. *Quarter-life crisis* tidak terbukti memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dan *turnover intention*. Kompensasi tetap dipandang sebagai faktor nyata yang berdiri sendiri, terutama karena fasilitas kerja sebagai indikator terkuat langsung menunjang produktivitas. Sementara itu, *Quarter-Life Crisis* lebih terkait pada aspek psikologis seperti kekhawatiran finansial, sehingga kurang relevan dengan kompensasi berbentuk fasilitas kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quarter-life crisis* tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. *Job insecurity* lebih dipandang sebagai konsekuensi struktural pekerjaan, seperti kontrak musiman atau evaluasi rutin, bukan sebagai masalah psikologis. Selain itu, indikator terkuat berupa pentingnya pekerjaan itu sendiri tidak selaras dengan *Quarter-Life Crisis* yang lebih menekankan pada kekhawatiran finansial, sehingga keduanya tidak saling berkaitan.

5.2 Saran

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan *Work-life balance* karyawan melalui fleksibilitas kerja, pengaturan beban kerja yang wajar, dan pemberian waktu istirahat yang memadai. Penjadwalan yang adaptif dan fasilitas pendukung kesejahteraan akan membantu mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menekan *Turnover Intention*.
2. Perusahaan disarankan untuk memastikan kompensasi yang kompetitif dan disertai fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan modern, lingkungan nyaman, dan dukungan operasional yang optimal, guna meningkatkan kepuasan karyawan, memperkuat loyalitas, serta menekan *Turnover Intention*.
3. Perusahaan disarankan untuk mengurangi rasa ketidakamanan kerja karyawan dengan menghargai terhadap kontribusi mereka, pemberian apresiasi yang jelas, serta penyampaian visi organisasi yang menegaskan bahwa peran setiap karyawan memiliki nilai strategis bagi keberhasilan perusahaan.
4. Perusahaan perlu memberikan dukungan khusus bagi karyawan yang berada pada fase *quarter-life crisis* melalui fleksibilitas kerja, program konseling, dan pengembangan diri, sehingga *work-life balance* tetap terjaga dan dampak negatif fase ini terhadap *Turnover Intention* dapat diminimalkan.
5. Variabel tambahan yang dapat dikembangkan meliputi kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, budaya organisasi, employee

engagement, dan dukungan sosial rekan kerja, baik sebagai variabel mediasi maupun moderasi.

6. Penelitian berikutnya disarankan melibatkan responden dari berbagai industri dan menggunakan metode longitudinal atau mixed methods untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.