BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *work life balance*, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan SMK Ma'arif 9 Kebumen dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan SMK Ma'arif 9 Kebumen. Artinya semaik baik *work life balance*, maka retensi karyawan akan semakin tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan SMK Ma'arif 9 Kebumen. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi retensi karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan SMK Ma'arif 9 Kebumen. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi retensi karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji simulan (uji F) variabel *independen* (*work life balance*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (retensi karyawan), dengan demikian jika dalam suatu organisasi memiliki *work*

life balance, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik yang baik, maka organisasi akan lebih mudah untuk mempertahankan karyawannya.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki banyak keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini terbatas pada variabel *work life balance*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain atau menambahkan variabel lain.
2. Pada penelitian ini jumlah sampel relative sedikit, sehingga keterbatasan yang melekat pada metode penyebaran angket atau kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan lokasi, misalnya dengan meneliti seluruh sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Ma'arif.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis, implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan retensi karyawan SMK Ma'arif 9 Kebumen, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi

perkembangan teori-teori tentang *Work Life Balance*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

4.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa *work life balance*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan SMK Ma'arif 9 Kebumen, oleh karena itu berikut ini merupakan implikasi praktis dari penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Semakin baik *work life balance*, semakin besar kemungkinan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. *Work life balance* yang terjaga dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, serta mencegah kelelahan kerja (*burnout*), sehingga retensi karyawan tetap stabil. Oleh karena itu, SMK Ma'arif 9 Kebumen perlu menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance*, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel dan kebijakan izin keluar dalam waktu tertentu dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengganggu pekerjaan. Pemberian cuti yang lebih mudah diakses tanpa beban tugas tambahan juga dapat membantu mengurangi stres kerja. Dengan *work life balance* yang baik, karyawan akan lebih termotivasi, produktif, dan cenderung bertahan lebih lama di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
2. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Semakin baik

budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Oleh karena itu, SMK Ma'arif 9 Kebumen perlu menjaga dan memperkuat budaya organisasi yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk tetap bekerja. Kejelasan tugas dan tanggung jawab harus terus dijaga agar karyawan memiliki arah yang jelas dalam pekerjaannya, sesuai dengan visi dan misi sekolah. Selain itu, kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, perlu terus diterapkan dan ditingkatkan. Dengan adanya peluang ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap sekolah. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif juga harus diperkuat agar tercipta rasa memiliki di antara karyawan. Stabilitas kerja yang terjaga dengan baik akan semakin meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, SMK Ma'arif 9 Kebumen dapat mempertahankan karyawannya dalam jangka panjang, menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

3. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Semakin baik lingkungan kerja non fisik yang tercipta, semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu SMK Ma'arif 9 Kebumen diharapkan dapat terus menjaga suasana

kerja yang harmonis dengan memperkuat budaya kekeluargaan serta komunikasi yang terbuka antara karyawan dan pimpinan. Dukungan dari rekan kerja dan kepala sekolah juga harus dipertahankan agar karyawan merasa dihargai dan aman dalam menjalankan tugasnya. Menciptakan lingkungan kerja yang penuh apresiasi dan memberikan rasa nyaman akan meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap sekolah.

4. Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, sekolah perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut secara bersamaan. Upaya meningkatkan *work life balance* dapat dilakukan dengan kebijakan kerja yang fleksibel serta memastikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Budaya organisasi yang positif harus terus diperkuat dengan menciptakan nilai-nilai kerja yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang kondusif perlu dijaga dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memastikan dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan, serta membangun rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Dengan mengoptimalkan ketiga faktor ini secara bersamaan, SMK Ma'arif 9 Kebumen dapat meningkatkan loyalitas

karyawan, mengurangi tingkat *turnover*, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

4.3.2 Implikasi Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan di atas, implikasi teoritis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stress, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khoirunnisa et al., 2024), yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis data, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Budaya organisasi yang positif terbukti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendukung perkembangan profesional karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh (Reiningsih Reke et al., 2023), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif, seperti komunikasi yang baik, dukungan sosial, serta suasana kerja yang harmonis, terbukti berperan dalam menciptakan rasa aman dan nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani et al., 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis data, *work life balance*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal organisasi, seperti *work life balance*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik, memiliki kontribusi penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.