

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) termasuk aset sangat berharga disebuah perusahaan termasuk perusahaan *retail*, karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan paling dipengaruhi kualitas, loyalitas, serta kinerja para karyawannya. Dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat terutama di Indonesia, perusahaan tidak bisa sekadar berpusat ke peningkatan produktivitas saja, namun harus memperhatikan kesejahteraan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang sehat, harmonis, dan berkelanjutan. Apabila kesejahteraan karyawan diabaikan, hal tersebut dapat menimbulkan berbagai masalah manajemen SDM, salah satunya yakni tinggi intensi *turnover*.

Intensi *turnover* dapat diartikan menjadi niat atau kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan serta mencari pekerjaan di tempat lainnya. Kondisi ini tentu berpotensi merugikan perusahaan karena *turnover* yang tinggi bukan sekadar menambah biaya rekrutmen dan pelatihan, namun mengganggu stabilitas dan efektivitas operasional. Suleiman & Mat Som (2013) Intensi turnover dianggap sebagai tahap awal sebelum terjadi *turnover* nyata

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada strategi bisnis dan kualitas produk yang ditawarkan, tetapi juga pada stabilitas tenaga kerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi, memiliki loyalitas, dan merasa nyaman dengan pekerjaannya adalah kunci untuk mempertahankan daya saing perusahaan.

Sebaliknya, apabila perusahaan menghadapi angka *turnover* yang tinggi, maka perusahaan akan menanggung konsekuensi yang signifikan, baik dari sisi finansial maupun nonfinansial. Mobley (1982) menjabarkan *turnover intention* yakni niat seorang karyawan untuk sukarela mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan. Tingginya intensi *turnover* biasanya menjadi sinyal adanya masalah serius di lingkungan kerja, seperti tingginya stres

kerja, kepuasan kerja yang rendah, atau terbatasnya peluang pengembangan karier. Bila dibiarkan, kondisi ini bisa menyebabkan turunnya produktivitas, hilangnya karyawan berpengalaman, serta meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru (D. G. Allen et al., 2010).

Satu dari aspek sering mendorong timbulnya niat karyawan meninggalkan perusahaan adalah kelelahan kerja atau *burnout*. *Burnout* yakni keadaan psikologis timbul akibat stres kerja berkepanjangan. Karyawan mengalami *burnout* cenderung merasa jenuh, kehilangan semangat, serta tidak lagi merasa terhubung dengan pekerjaannya. Dalam kondisi ini, banyak karyawan memilih mencari lingkungan kerja baru dianggap lebih mendukung. Penelitian sebelumnya melihat makin tinggi tingkat *burnout* dihadapi karyawan, makin besar kemungkinan karyawan tersebut memiliki intensi *turnover* (W. B. Schaufeli & Buunk, 2003).

Selain *burnout*, faktor lain yang berpengaruh yakni *work-life balance* atau keselarasan pekerjaan serta kehidupan personal. *Work-life balance* berarti kompetensi seseorang menyalurkan tuntutan pekerjaannya di kehidupan keluarga maupun aktivitas personal ((J. Greenhaus & Allen, 2011). Ketidakseimbangan dalam *work-life balance* dapat menyebabkan stres, konflik peran, serta menurunnya kepuasan kerja. Jika hal ini terjadi dalam jangka panjang, karyawan bisa merasa tidak nyaman dan akhirnya berharap mencari pekerjaan lainnya memberikan fleksibilitas lebih baik. Sebaliknya, apabila karyawan merasakan harmoni pekerjaan serta kehidupan personal, mereka akan condong lebih bahagia, setia, serta mempunyai dedikasi lebih kuat kepada perusahaan (Casper et al., 2018).

Fenomena *burnout* dan masalah *work-life balance* bukan sekadar ditemukan di perusahaan besar, namun sering berlangsung di perusahaan beroperasi di industri perdagangan serta sebaran. Di sektor ini, jam kerja yang panjang, ritme kerja yang padat, serta tuntutan interaksi langsung dengan konsumen sering kali menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan. Hal inilah yang kemudian memicu munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Situasi serupa juga terjadi pada PT Parsaulian Dua Bersaudara, perusahaan distribusi beroperasi di industri penyediaan makanan dan minuman, baik produk alkohol maupun non-alkohol. Perusahaan ini memiliki 10 toko yang tersebar di wilayah Bekasi, sehingga cakupan pasarnya cukup luas dan berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara legal, PT Parsaulian Dua Bersaudara berbadan hukum Indonesian *Limited Liability Company* dengan nomor registrasi 1363475, dan beralamat di Perumahan Mutiara Gading Timur, Cluster Vineta A.1 Nomor 20, Bekasi.

Sebagai perusahaan distribusi ritel, PT Parsaulian Dua Bersaudara memiliki tantangan besar dalam menjaga kualitas pelayanan sekaligus mempertahankan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan awal, terdapat tanda-tanda meningkatnya intensi turnover pada karyawan. Hal ini terlihat dari adanya keluhan mengenai jam kerja yang padat, termasuk kewajiban bekerja pada akhir pekan dan hari libur, yang menyebabkan karyawan kesulitan meluangkan waktu untuk keluarga maupun kehidupan pribadinya. Kondisi ini menjadi pemicu terganggunya *work-life balance*. Selain itu, tingginya beban kerja serta rutinitas yang monoton membuat sebagian karyawan merasa jenuh, stres, bahkan kehilangan motivasi dalam bekerja. Gejala tersebut menunjukkan adanya *burnout* yang cukup signifikan di kalangan karyawan perusahaan ini.

Berdasarkan pengamatan awal, kondisi kelelahan kerja lebih banyak ditemukan pada divisi-divisi dengan beban operasional yang tinggi, seperti divisi Penjualan dan Pemasaran, Divisi Gudang dan Logistik, serta divisi Operasional Toko. Ketiga divisi tersebut memiliki tuntutan pekerjaan yang padat, jam kerja panjang, serta tekanan pencapaian target yang tinggi.

Secara formal, jam kerja karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara ditetapkan pukul 08.00 hingga 17.00 WIB dan berlaku dari hari Senin sampai Jumat. Namun, dalam praktiknya, karyawan sering kali harus bekerja melebihi jam kerja tersebut serta tetap masuk pada hari Sabtu, bahkan pada hari libur tertentu, untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan.

Selain ketidaksesuaian jam kerja, masing-masing divisi di PT Parsaulian Dua Bersaudara juga memiliki target kerja yang harus dicapai sebagai bagian dari standar operasional perusahaan. Pada divisi Penjualan dan Pemasaran, setiap cabang dibebankan target omzet rata-rata sekitar Rp40.000.000–Rp60.000.000 per bulan. Divisi Gudang dan Logistik memiliki target akurasi stok minimal 97–98% serta memastikan distribusi barang ke seluruh cabang berjalan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Sementara itu, divisi Operasional Toko diwajibkan mencapai target penjualan harian sesuai proyeksi manajemen serta menjaga tingkat kehilangan barang (*shrinkage*) di bawah 2% dari total persediaan.

Target tersebut pada dasarnya masih berada dalam batas standar operasional perusahaan. Namun, ketika pencapaiannya harus disertai dengan pekerjaan yang melebihi jam kerja resmi pukul 08.00–17.00 WIB dan kewajiban masuk di luar hari kerja Senin–Jumat, tekanan kerja dapat meningkat. Kondisi ini berpotensi memicu *burnout* serta mengganggu *work-life balance*, pada akhirnya mampu memengaruhi *turnover intention* karyawan.

Apabila kondisi ini dibiarkan, perusahaan berisiko mengalami *turnover* yang tinggi, sehingga dapat kehilangan karyawan berpengalaman sekaligus menanggung biaya besar rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mencari solusi terhadap aspek dapat memengaruhi *turnover intention*, khususnya *burnout* dan *work-life balance*.

Meskipun penelitian tentang *burnout*, *work-life balance*, *turnover intention* sudah banyak dilaksanakan, sebagian besar tetap berfokus pada sektor kesehatan (misalnya perawat dan tenaga medis), pendidikan, atau perbankan Casper et al., (2018). Sementara itu, penelitian pada sektor distribusi ritel, khususnya perusahaan beroperasi di industri makanan dan minuman, masih terbatas. Padahal, sektor mempunyai karakteristik kerja unik, berupa jam kerja panjang, beban kerja fluktuatif sesuai dengan permintaan pasar, serta tuntutan pelayanan konsumen yang intens. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya menguji *burnout* dan *work-life balance*

secara terpisah, belum banyak yang menganalisis keduanya secara bersamaan dalam konteks perusahaan distribusi ritel.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia Triwulan II tahun 2025, sektor perdagangan memberikan kontribusi sebesar 13,02% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, menjadikannya sektor dengan kontribusi terbesar ketiga setelah industri pengolahan dan pertanian. Selain itu, sektor jasa, termasuk jasa perusahaan dan akomodasi serta makan minum (yang mencakup industri minuman), juga menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dengan laju pertumbuhan di atas 8%. Dinamika pertumbuhan yang tinggi ini mencerminkan tekanan dan tuntutan kerja yang besar di sektor perdagangan dan jasa, yang selaras dengan risiko stres dan *burnout* pada karyawan di sektor ini.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini penting dilakukan memuat kesenjangan penelitian menelaah secara komprehensif pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara. Temuan harapannya mampu memberi manfaat teoretis dalam memperkaya kajian manajemen SDM, manfaat praktis perusahaan menyusun strategi untuk mengatur karyawan, mengurangi *turnover*, membentuk lingkungan kerja lebih sehat dan berkesinambungan.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Tahun Awal	Total Karyawan Masuk	Total Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate Tahunan (%)
2023	65	10	12	63	18,75%
2024	63	13	22	54	37,61%
2025	54	8	18	44	36,73%

Sumber : diolah oleh penulis.

Merujuk data tingkat *turnover* karyawan di PT Parsaulian Dua Bersaudara selama tiga tahun terakhir, terlihat adanya perubahan signifikan yang menggambarkan kondisi di dalam perusahaan. Pada tahun 2023, tingkat *turnover* berada pada angka 18,75%, yang menunjukkan kondisi perusahaan masih cukup stabil karena perpindahan karyawan yang terjadi relatif rendah dan tidak berdampak besar pada operasional. Namun, kondisi tersebut berubah pada tahun 2024, di mana tingkat *turnover* meningkat tajam menjadi 37,61%, Memasuki tahun 2025, hingga periode Januari–September, tingkat *turnover* tercatat sebesar 36,73%. Meskipun angka ini sedikit lebih rendah dibandingkan tahun 2024, namun masih menunjukkan kondisi *turnover* yang cukup tinggi dan memerlukan perhatian serius. dapat dikategorikan sangat tinggi. Angka ini jauh di atas standar normal *turnover* yang umumnya berada di 0% dan kurang dari 10% (Susanti, 2021). Tingginya tingkat *turnover* menunjukkan adanya perputaran tenaga kerja yang tidak sehat dalam PT. Parsaulian Dua Bersaudara, di mana karyawan lebih cepat keluar dibandingkan dengan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan mereka.

Turnover yang tinggi membawa berbagai dampak negatif bagi perusahaan. Pertama, dari sisi biaya, perusahaan harus mengeluarkan anggaran tambahan untuk rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru secara berulang. Hal ini tentu membebani keuangan perusahaan dan menyita sumber daya yang seharusnya bisa digunakan untuk pengembangan SDM atau peningkatan operasional.

Kedua, dari sisi kinerja dan operasional, keluarnya karyawan yang mengalami *burnout* atau ketidakseimbangan *work-life balance* dapat menimbulkan kekosongan posisi yang berpengaruh pada kelancaran proses kerja. Beban kerja yang tersisa biasanya akan dialihkan kepada karyawan lain, sehingga meningkatkan risiko stres dan kelelahan lebih lanjut, yang pada akhirnya dapat memicu intensi *turnover* pada karyawan yang masih bertahan.

Ketiga, dari sisi psikologis dan kesejahteraan karyawan, tingginya angka *turnover* dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang tersisa. Mereka mungkin merasa tidak aman atau kurang dihargai, terutama jika rekan kerja yang keluar merupakan tenaga berpengalaman. Kondisi ini dapat memperburuk keselarasan kerja-kehidupan (*work-life balance*) karyawan serta menaikkan risiko *burnout*, sehingga siklus niat untuk keluar dari perusahaan terus berulang (Kou et al., 2020).

kondisi tersebut sejalan dengan Rahman & Nas, (2021) menjelaskan tingkat *turnover* karyawan tinggi bukan sekadar menimbulkan biaya rekrutmen serta pelatihan yang besar, namun mengakibatkan ketidakstabilan tenaga kerja dalam organisasi. Senada dengan itu, penelitian Widyastuti & Rahmawati, (2023) menegaskan bahwa *turnover* yang berlebihan dapat menyebabkan hilangnya pegawai berpengalaman, menurunnya produktivitas, serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, tingkat *turnover* karyawan di PT. Parsaulian Dua Bersaudara dapat dikategorikan sangat tinggi dan menjadi masalah serius yang perlu segera diatasi.

Tabel 1.2 Pra-Survey *turnover intention* Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya sering berpikir meninggalkan pekerjaan saya saat ini	19	11
2	Saya aktif mencari informasi atau lowongan pekerjaan lain	21	9
3	Saya berencana mengundurkan diri dalam waktu dekat.	20	10

Sumber : diolah oleh penulis.

Berdasarkan hasil pra-survei *turnover intention* pada karyawan PT. Parsaulian Dua Bersaudara sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.2, terlihat kebanyakan karyawan mempunyai kecenderungan cukup tinggi meninggalkan perusahaan.

Tabel 1.3 Pra-Survey Burnot Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya sering merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan	20	10
2	Saya sering merasa kelelahan fisik setelah bekerja	23	7
3	Saya memiliki produktivitas kerja yang menurun	15	15

Sumber : diolah oleh penulis.

Merujuk Tabel 1.3 mengenai hasil pra-survei *burnout* di PT. Parsaulian Dua Bersaudara, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menunjukkan adanya gejala kelelahan kerja baik secara emosional maupun fisik.

Tabel 1.4 Pra-Survey *work-life balance* Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya punya cukup waktu untuk urusan keluarga/kehidupan pribadi di luar jam kerja.	11	19
2	Jadwal kerja saya tidak mengganggu aktivitas pribadi. (<i>reverse</i>)	7	23
3	Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya	10	20
4	Saya tidak kesulitan memisahkan masalah kerja dari waktu pribadi (<i>reverse</i>)	7	23

Sumber : diolah oleh penulis.

Merujuk Tabel 1.4 mengenai hasil pra-survei *work-life balance* pada karyawan PT. Parsaulian Dua Bersaudara, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merasa belum memenuhi keselarasan baik tuntutan pekerjaan dengan kehidupan personalnya.

Tingginya persentase melihat kebanyakan karyawan menghadapi gangguan aktivitas personal akibat jadwal kerja yang padat atau kurang fleksibel. Hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis serta menurunkan kualitas kehidupan pribadi mereka.

Jika ditinjau secara keseluruhan, hasil pra-survei melihat kebanyakan karyawan di PT. Parsaulian Dua Bersaudara mempunyai *work-life balance* rendah. Mereka merasa kesusahan membagi waktu pekerjaan dengan kehidupan personal, serta kurang mampu menjaga batasan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan personal. Kondisi ini berpotensi menimbulkan rasa tidak puas, stres berkepanjangan, dan pada akhirnya memperkuat intensi untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Hasil pra-survei *work-life balance* ini semakin menegaskan bahwa fenomena *turnover intention* tidak dapat dipisahkan dari ketidakmampuan perusahaan dalam menciptakan keselarasan tuntutan pekerjaan serta kehidupan personal karyawan.

Secara keseluruhan, pra-survei ini melihat fenomena *turnover intention* di PT. Parsaulian Dua Bersaudara berada pada tingkat yang mengkhawatirkan. Bukan hanya sekadar ketidakpuasan sementara, tetapi telah berkembang menjadi niat nyata yang diwujudkan dalam pencarian lowongan kerja lain dan bahkan rencana *resign* dalam waktu dekat.

Temuan ini sekaligus menjadi penguat fenomena penelitian, di mana tingginya tingkat *turnover intention* sangat relevan untuk diteliti lebih lanjut, terutama dengan mengaitkannya pada faktor-faktor penyebab yang telah teridentifikasi sebelumnya, yaitu tingginya *burnout* dan rendahnya *work-life balance* karyawan. Data pra-survei *turnover intention* ini semakin menegaskan urgensi studi terkait pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* di PT. Parsaulian Dua Bersaudara.

Merujuk latar belakang telah diuraikan, penulis memutuskan mengambil judul “ANALISIS PENGARUH *BURN OUT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT PARSAULIAN DUA BERSAUDARA”

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk latar belakang masalah di uraikan, masalah yang diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi penelitian sebagai berikut :

1. Tingkat *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara tergolong sangat tinggi sehingga memunculkan indikasi kuat adanya intensi *turnover* di kalangan karyawan.
2. Gejala *burnout* yang dialami karyawan, seperti kelelahan emosional, stres berkepanjangan, serta pengurangan motivasi kerja, berpeluang mendorong munculnya harapan meninggalkan perusahaan.
3. Kondisi *work-life balance* tidak seimbang, misalnya jam kerja panjang dan kewajiban bekerja di akhir pekan, membuat karyawan kesulitan memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga memperbesar niat atau intensi *turnover*.
4. Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan yang Lemah Kurangnya dukungan dari atasan maupun organisasi, baik dalam bentuk perhatian, komunikasi, maupun pembinaan karier, membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kurang mendapatkan arahan dalam bekerja.
5. Kondisi Kerja yang Menekan Lingkungan kerja yang penuh tekanan, tuntutan waktu yang tinggi, serta kurangnya fasilitas pendukung memunculkan stres dan kelelahan berkepanjangan berdampak negatif atas kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

1.3 Batasan masalah

Merujuk identifikasi masalah, faktor yang mempengaruhi permasalahan cukup luas, sehingga adanya pembatasan masalah yang akan diteliti, berikut batasan masalahnya:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara yang aktif bekerja pada tahun 2025, sehingga tidak mencakup karyawan dari perusahaan lain maupun karyawan yang sudah keluar.
2. Variabel independen yang diteliti dibatasi pada *burnout* (kelelahan kerja) dan *work-life balance*, sedangkan aspek lainnya mungkin memengaruhi intensi *turnover* seperti gaji, kepuasan kerja, kepemimpinan, maupun peluang karier tidak dibahas secara mendalam.
3. Variabel dependen yang menjadi fokus penelitian adalah intensi *turnover* (*turnover intention*), yaitu harapan atau niat karyawan keluar perusahaan, bukan *turnover* aktual (keluar-masuk karyawan secara nyata).
4. Penelitian ini tidak membahas aspek strategi manajerial perusahaan secara menyeluruh, melainkan terbatas pada analisis dampak *burnout* serta *work-life balance* atas intensi *turnover* berdasarkan data diperoleh melalui kuesioner.

1.4 Rumusan Masalah

Merujuk latar belakang masalah di uraikan, penulis mengidentifikasi rumusan masalah:

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara?
3. Apakah *burnout* dan *work-life balance* simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara?

1.5 Hipotesis

Adapun hipotesis penulis ajukan mencakup:

H1: *Burnout* berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara.

H2: *Work-life balance* berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara.

H3: *Burnout* dan *work-life balance* berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara.

1.6 Tujuan Penelitian

Mengacu rumusan masalah sudah disajikan, tujuan di tetapkan menjadi:

1. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara.
3. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* dan *work-life balance* simultan terhadap intensi *turnover* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin di capai dari hasil studi berupa:

1. Manfaat Teoritis

Studi harapannya mampu berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan area Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), terutama pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap intensi *turnover*. Secara teoritis, memperkaya literatur tentang penerapan *Conservation of Resources (COR) Theory* dan *Boundary Theory* konteks perusahaan distribusi ritel, yang selama ini masih jarang diteliti dibandingkan sektor kesehatan dan pendidikan.

Hasil studi mampu jadi rujukan akademik mahasiswa, dosen, maupun peneliti lain akan mengkaji hubungan keseimbangan kerja kehidupan dan kelelahan kerja atas niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, serta dapat menjadi dasar pengembangan model penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi berupa kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan (PT Parsaulian Dua Bersaudara)

Temuan studi mampu sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan, terutama

dalam upaya menekan tingkat *turnover*. Temuan penelitian dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan *work-life balance*, mengelola beban kerja, membentuk lingkungan kerja lebih sehat serta produktif. Perusahaan mampu mempertahankan karyawan berpengalaman dan menaikkan loyalitas tenaga kerja.

2. Bagi Karyawan

Studi mampu membantu karyawan memahami utamanya melindungi keselarasan pekerjaan serta kehidupan personal untuk mencegah *burnout* serta mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

3. Bagi Penulis dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan pengalaman empiris bagi penulis dalam menerapkan teori manajemen SDM pada kasus nyata di dunia kerja. Hasil studi mampu dibuat referensi peneliti selanjutnya akan meneliti topik sama di sektor lain atau menambahkan variabel baru yang selaras.

