

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 5.1.1 *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung sebesar 3,415 nilai signifikan 0,001, dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 5.1.2 Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung sebesar 4,075 dan nilai signifikan 0,000, dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 5.1.3 Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung sebesar 4,075 dan nilai signifikan 0,000, dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5.1.4 Hasil penelitian membuktikan bahwa dari ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja, terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. PT. Daya Surya Sejahtera harus lebih memperhatikan mengenai *work family conflict* yang dialami oleh para karyawan dikarenakan apabila terus berlanjut maka akan timbul kecenderungan karyawan yang keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) dan perusahaan akan mengalami kerugian. Untuk mengantisipasi agar *turnover intention* tidak terjadi maka upaya yang harus dilakukan perusahaan yakni mengurangi jam kerja tambahan atau jam lembur, memberikan toleransi keterlambatan maksimal 10 menit sehingga karyawan tidak terburu-buru dalam menyelesaikan aktivitas pribadi sehingga karyawan akan lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaan seperti sebagaimana mestinya.
2. PT. Daya Surya Sejahtera memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah bekerja keras sehingga target pekerjaan bisa tercapai, pemberian apresiasi berupa bonus akan membuat karyawan merasa senang saat bekerja sehingga meskipun bekerja dalam keadaan tertekan dengan target kerja namun tetap merasa nyaman dan senang, serta lebih mempertimbangkan estimasi waktu yang disesuaikan dengan beban

pekerjaan sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. PT. Daya Surya Sejahtera dapat lebih memperhatikan jumlah target kerja yang ada, serta memberikan fasilitas tempat kerja yang lebih memadai, memberikan rasa nyaman di dalam lingkungan persaingan kerja antar karyawan sehingga tidak menimbulkan persaingan kerja yang tidak sehat. Dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman, persaingan kerja yang sehat dan target kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka kenyamanan akan tercipta dan *turnover* pada perusahaan dapat dihindari.
4. PT. Daya Surya Sejahtera dapat lebih memperhatikan dan memberikan kesan yang dapat merubah pola pikir karyawan agar kedepannya karyawan merasa bahwa pekerjaan yang saat ini dijalani sangatlah berarti bagi dirinya, memperhatikan keinginan karyawan dan memberikan fasilitas yang baik sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan, hal ini dilakukan untuk menimbulkan karyawan tetap nyaman bekerja dan karyawan mempunyai rasa keinginan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan tidak timbul.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain

misalnya dengan memasukkan variabel lain seperti disiplin kerja, tuntutan kerja, dan kepuasan kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan.