

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai judul penelitian “Meningkatnya *Turnover Intention* Pada Generasi Milenial Dari Sudut Pandang *Work Life Balance* Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Daerah Industri Terbesar Indonesia (Karawang))” maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *work life balance* pada generasi milenial di Karawang termasuk dalam kategori yang baik, bahwa sebagian besar karyawan memiliki *work life balance* yang baik. Begitu juga dengan komitmen organisasi karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan (tempat nya bekerja). Sedangkan *turnover intention* karyawan memiliki kategori rendah, yang menggambarkan bahwa *turnover intention* pada generasi milenial yang rendah.
2. *work life balance* memiliki dampak yang positif yang signifikan kepada komitmen organisasi pada generasi milenial di daerah industri terbesar Indonesia (Karawang). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, *work life balance* memiliki dampak yang negatif signifikan kepada *turnover intention* pada generasi milenial di daerah industri terbesar Indonesia (Karawang). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara parsial komitmen organisasi memiliki dampak yang negatif signifikan kepada *turnover intention* pada generasi milenial di daerah industri terbesar Indonesia (Karawang). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan.
5. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan *work life balance* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan kepada *turnover intention* pada generasi milenial di Daerah Industri Terbesar Indonesia (Karawang). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* dan komitmen organisasi

maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Selain itu koefisien determinan (R^2) yang memperoleh sumbangan 0,630 yang menunjukkan bahwa *work life balance* dan komitmen organisasi berkontribusi sebesar 63% pada *turnover intention* dan sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor lainnya, yang oleh Halim dan Antolis (2021) seperti *personality-job fit*, stres kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, komitmen organisasi.

5.2 Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih baik secara teoritis maupun praktis. Sejalan dengan hal tersebut peneliti memberikan saran:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa *work life balance* dan komitmen organisasi memiliki kontribusi sebesar 63% terhadap *turnover intention*. Kontribusi tersebut cukup tinggi, namun juga menunjukkan bahwa terdapat faktor- faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

- a. *work life balance* pada generasi milenial di Kabupaten Karawang masih rendah untuk mampu melakukan hal yang diinginkan setelah pulang dan merasa lebih baik saat dikantor, perusahaan dapat melakukan beberapa hal. Dalam jangka pendek, manajemen di perusahaan hendaknya memperhatikan jam kerja karyawannya agar tidak melebihi jam kerja yang ditetapkan dan disepakati oleh perusahaan. Dalam jangka menengah, perusahaan dapat melakukan pengkajian kembali kebijakan perusahaan dan mengakomodasi kebijakan *work-life balance* dalam kebijakan perusahaan. Dalam jangka panjang, perusahaan dapat menerapkan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan selama hal tersebut tidak mengganggu kinerja perusahaan dan memberikan fasilitas hiburan dan olahraga di kantor agar dapat menghilangkan rasa stress karyawan dan menjaga suasana hati karyawan tetap baik.

- b. komitmen organisasi pada generasi milenial di Kabupaten Karawang masih rendah untuk kenyamanan dimana perusahaan dapat melakukan beberapa hal. perusahaan agar sebaiknya menyalurkan peranan individu dengan keterampilan mereka, meningkatkan kepercayaan antara anggota organisasi melalui penyediaan training dan workshop yang mencukupi bagi kebutuhan kerja, menciptakan kepercayaan bahwa setiap karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan bersama agar terbangun kenyamanan pada diri karyawan.
- c. turnover intention pada generasi milenial di Kabupaten Karawang masih tinggi untuk merasa ingin segera keluar dari perusahaan jika memperoleh pekerjaan lebih baik dimana dapat menjadi ancaman bagi perusahaan. Perusahaan dapat untuk senantiasa meningkatkan worklife balance dan komitmen organisasi karyawan sehingga kesempatan lain yang lebih baik pada perusahaan lain tersebut tidak dirasakan oleh karyawan karena karyawan merasa kesempatan yang paling baik sudah didapatkannya dalam perusahaan.