

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keinginan Berpindah (*turnover intention*) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lainnya.
2. Konflik Keluarga Pekerjaan (*work family conflict*) adalah konflik dimana seorang individu memiliki pertentangan antara peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan, yang didalamnya terdapat dua dimensi, yaitu konflik pekerjaan mengganggu keluarga (*work interfering family*) dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan (*family interfering work*).
3. Keinginan Berpindah (*turnover intention*) dipengaruhi oleh banyak faktor, konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya keinginan berpindah karyawan.
4. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh keinginan berpindah (*turnover intention*) terhadap konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) sebesar 24,52 %, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

5. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) memiliki hubungan yang positif dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) itu artinya semakin tinggi tingkat konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) yang dialami karyawan maka makin tinggi tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Bayer Indonesia.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT Bayer Indonesia di Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

Dimensi terendah dalam konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) adalah *family interfering with work (fiw)* yang artinya keluarga bertentangan dengan pekerjaan dengan indikator perilaku (*behavior*) karena perilaku pemecahan masalah yang karyawan gunakan di rumah, tidak bermanfaat di tempat kerja untuk itu karyawan harus bisa menentukan perilaku yang tepat, untuk memecahkan masalah tersebut yang mana lebih efektif di kantor dan yang mana lebih efektif di rumah.

Walaupun tidak terlalu besar, namun konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) cukup mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Untuk menciptakan rasa memiliki, seorang karyawan harus mempunyai rasa ingin bekerja yang berasal dari diri sendiri tanpa adanya paksaan, meskipun konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) terjadi.

Oleh karena itu, perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan harus mengutamakan perasaan calon karyawan tersebut apakah mereka ingin bekerja tanpa adanya paksaan atau bekerja karena adanya suatu tuntutan tertentu sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi tidak terjadi, yang akhirnya *turnover*.

Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya di tempat lain belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT Bayer Indonesia di Jakarta, yaitu:

1. Untuk menekan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan, PT Bayer Indonesia harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) selain konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*), untuk menguranginya sikap awal yang harus dimiliki adalah rasa memiliki dalam arti bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
2. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) memiliki hubungan yang positif, untuk itu dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang begitu ketat, PT Bayer Indonesia hendaknya lebih memberikan perhatian dan dorongan terhadap para karyawannya, salah satunya dengan cara memenuhi segala kebutuhan karyawan yang sesuai dengan kontribusinya di perusahaan sehingga karyawan tidak ingin berpindah ke tempat yang lain. Hal tersebut akan berdampak kepada kinerja perusahaan yang akan semakin baik.