

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Bedasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* karyawan pada PT.Kharisma Semesta Hijau diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 172 artinya dapat dikategorikan Tinggi. Kepemimpinan pada PT.Kharisma Semesta Hijau diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 175 artinya dapat dikategorikan Tinggi. *Turn Over Intention* pada PT.Kharisma Semesta Hijau diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 143 artinya dapat dikategorikan Sedang.
2. Pengujian secara simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dari tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,795. Nilai  $F_{hitung} 17,795 \geq F_{tabel} 3,20$  dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uj simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, berarti variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turn Over Intention* ( $Y$ ).
3. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ) adalah -5,516 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung} -5,516 \leq$  nilai  $t_{tabel} 2,01290$  dan tingkat signifikan  $0,000 \leq$  probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di tolak. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Kepemimpinan ( $X_2$ )

-2,913 dengan tingkat signifikan 0,006. Karena nilai  $t_{hitung} -2,913 \leq t_{tabel}$  2,01290 dan tingkat signifikan  $0,006 \leq \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di tolak. Hal ini berarti bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turn Over Intention* (Y).

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Perusahaan

- a) Perusahaan dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan dan dapat menjadi upaya dalam mencegah adanya *Turnover Intention* karyawan. Maka dari itu, perusahaan mempertahankan dan menfokuskan perhatiannya terhadap indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan dari karyawan nya agar karyawan tetap merasa puas dan mencegah *Terjadinya Turnover Intention* karyawan.
- b) Diharapkan kepada pimpinan juga untuk lebih tegas dalam memimpin karyawan dan kemampuan untuk memimpin dengan contoh dan memberikan teladan yang baik ke pada karyawan sehingga dengan hal ini maka karyawan juga merasa mendapatkan keadilan dalam bekerja agar tidak menimbulkan rasa karyawan untuk pindah/keluar dari perusahaan.

### 2. Bagi Akademisi

Selanjutnya, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menganalisis lebih lanjut terkait variabel-variabel yang tidak peneliti ambil dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan menggunakan jumlah atau

populasi yang lebih besar.

