

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dicantumkan dan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Siantar Top Tbk, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial pada uji t yang telah dilakukan pada variabel *work life balance*, bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilainya signifikan maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Siantar Top Tbk. Dapat dikatakan bahwa semakin rendah *work life balance* pada karyawan, semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.
2. Berdasarkan hasil uji parsial pada uji t yang telah dilakukan pada variabel stres kerja, bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilainya signifikan maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Siantar Top Tbk. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan, semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.

3. Berdasarkan hasil uji parsial pada uji t yang telah dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan, bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilainya signifikan maka H₀ diterima dan H₃ ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₃) secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk
4. Berdasarkan hasil uji simultan pada uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa F hitung (6.673) > F tabel (3.226). Dengan demikian H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *work life balance* (X₁), stres kerja (X₂), dan gaya kepemimpinan (X₃) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Siantar Top Tbk

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, dapat dikembangkan menjadi beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Adapun saran yang dapat dikembangkan yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat positif dan kontribusi untuk menjadi dasar kuat serta memperdalam bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berbasis bukti ilmiah

dengan implementasi dari pengaruh *work life balance*, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*

2. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas kajian terkait turnover intention dengan mempertimbangkan variabel lain yang lebih sesuai dengan permasalahan lain dalam suatu perusahaan, atau bahkan lebih faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan kondisi pasar. Kemudian dengan adanya temuan penelitian ini, dapat menjadi referensi apabila akan melanjutkan penelitian yang lebih jauh lainnya. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan dan memodifikasi variabel karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel-variabel dalam penelitian ini
3. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memahami bahwa *work-life balance*, stres kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, setiap kebijakan dan aktivitas perusahaan sebaiknya turut mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, sehingga tercipta hubungan timbal balik yang selaras dan harmonis. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai.
4. Bagi pihak lain, termasuk lembaga maupun organisasi yang lain dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai pedoman untuk merancang kebijakan atau program untuk menekan angka turnover intention. Dengan temuan penelitian ini, pembaca dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai pengetahuan dan referensi, khususnya mahasiswa, akademisi, dan praktisi manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi dengan

fokus pada *work life balance*, stres kerja, dan gaya kepemimpinan yang menekan *turnover intention*