

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari pengaruh *perceived organizational support*, *work life balance*, *work engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini adalah :

1. *Perceived organizational support* (POS) pada PT Indofood Sukses Makmur Divisi Bogasari menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. *Work-life balance* (WLB) pada PT Indofood Sukses Makmur Divisi Bogasari menunjukkan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. *Work engagement* pada PT Indofood Sukses Makmur Divisi Bogasari menunjukkan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.
4. *Job satisfaction* pada PT Indofood Sukses Makmur Divisi Bogasari menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Dari perspektif Islam, dukungan organisasi, keseimbangan kerja-hidup, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja dipandang sebagai aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dalam konteks ini, dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang mengajarkan saling menghargai dan membantu. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan dan mengurangi niat untuk keluar dari organisasi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian pengaruh *perceived organizational support*, *work life balance*, *work engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan dan menerapkan model yang mencakup *Perceived Organizational Support* (POS), *Work Life Balance*, *Work Engagement*, dan *Job Satisfaction* sebagai variabel-variabel utama untuk memahami dan mengurangi *turnover intention* karyawan. Model ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam mempertahankan karyawan.
2. Mengingat *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, perusahaan perlu meningkatkan dukungan yang dirasakan oleh karyawan. Ini bisa dilakukan melalui program pengakuan dan penghargaan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan.
3. Meskipun *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, perusahaan tetap perlu memperhatikan keseimbangan ini untuk kesejahteraan karyawan. Menerapkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, dan program kesejahteraan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang.
4. Meningkatkan *work engagement* meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, tetap penting. Perusahaan bisa melakukan ini

melalui pengembangan keterampilan, peluang karier yang jelas, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung keterlibatan karyawan.

5. Mengingat bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa karyawan yang puas sekalipun mungkin masih mencari peluang lain. Menyediakan jalur karier yang jelas, penyesuaian kompensasi dan manfaat yang kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan memuaskan dapat membantu mengurangi niat karyawan untuk berpindah.
6. Dalam perspektif Islam, aspek-aspek seperti keadilan, keseimbangan, dan kepercayaan merupakan prinsip penting dalam manajemen. Perusahaan dapat mengadopsi nilai-nilai ini dalam kebijakan dan praktiknya, seperti memastikan keadilan dalam kompensasi, menghargai waktu keluarga karyawan, mendukung keterlibatan penuh mereka dalam pekerjaan, dan menciptakan kepuasan kerja yang berdasarkan pada etika dan moral yang baik. Hal ini tidak hanya akan membantu dalam mengurangi *turnover intention* tetapi juga meningkatkan keseluruhan kesejahteraan karyawan.