

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisa dan memahami dan apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan milenial PT United Chemicals Inter Aneka. Penelitian ini menguji variable *work life balance* dan *job embeddedness* melalui *organizational commitment* terhadap *turnover intention* karyawan milenial PT United Chemicals Inter Aneka. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner elektronik. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah metode penyelesaian *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dalam hal ini lebih tepat menghasilkan prediksi dibandingkan dengan teknik SEM lainnya. Selain iut, karena PLS merupakan alternatif pendekatan SEM berbasis varian, bukan kovarian. *Structural Equation Modelling* PLS lebih bersifat *predictive model* sedangkan yang berbasis kovarian umumnya hanya menguji teori.

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* memiliki pengaruh NEGATIF dengan nilai sampel asli sebesar -0,378 tetapi pengaruh kedua variabel tersebut dianggap SIGNIFIKAN karena karena nilai T statistiknya lebih besar dari t-tabel ( $3,378 < 1,991$ ) atau dapat dikatakan HIPOTESIS DITERIMA.
2. *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* memiliki pengaruh NEGATIF dengan nilai sampel asli sebesar -0,040 dan pengaruh kedua variabel tersebut dianggap TIDAK SIGNIFIKAN karena karena nilai T statistiknya lebih kecil dari t-tabel ( $0,361 < 1,991$ ) atau dapat dikatakan HIPOTESIS DITOLAK.
3. *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* memiliki pengaruh POSITIF dengan nilai sampel asli sebesar 0,328 dan pengaruh kedua variabel tersebut dianggap SIGNIFIKAN karena karena nilai T

statistiknya lebih besar dari t-tabel ( $3,496 > 1,991$ ) atau dapat dikatakan HIPOTESIS DITERIMA.

4. *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Commitment* memiliki pengaruh POSITIF dengan nilai sampel asli sebesar 0,477 dan pengaruh kedua variabel tersebut dianggap SIGNIFIKAN karena karena nilai T statistiknya lebih besar dari t-tabel ( $5,616 > 1,991$ ) atau dapat dikatakan HIPOTESIS DITERIMA.
5. *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* memiliki pengaruh NEGATIF dengan nilai sampel asli sebesar -0,172 dan pengaruh kedua variabel tersebut dianggap TIDAK SIGNIFIKAN karena karena nilai T statistiknya lebih besar dari t-tabel ( $1,349 < 1,991$ ) atau dapat dikatakan HIPOTESIS DITOLAK.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, untuk menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan milenial PT United Chemicals Inter Aneka, maka disarankan sebagai berikut:

1. Penelitian ini adalah yang pertama dalam menganalisa karyawan milenial pada perusahaan distribusi kimia, selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian karyawan milenial pada industri kimia yang lebih luas dengan melibatkan karyawan milenial dari berbagai perusahaan sehingga responden lebih beragam, juga mengembangkan indicator pengukuran yang berbasis data sekunder dalam mengukur variabel penelitian yang berfokus pada *turnover intention* kalangan milenial.
2. Penelitian ini hanya membahas *work life balance*, *job embeddedness*, *organizational commitment*, dan *turnover intention*, oleh karena itu untuk penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan model dan hipotesis yang sudah ada dengan menambahkan variabel lain untuk memperluas kajian ilmu.
3. Terkait dengan konsekuensi implikasi yang muncul dalam rangka menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan milenial, penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa *work life balance* merupakan daya

tarik bagi milenial, butuh kematangan dan rasa penuh tanggung jawab dari milenial dalam merespon fleksibilitas yang telah dipercayakan oleh Perusahaan, disisi lain, perusahaan juga perlu berusaha untuk meningkatkan pengalaman kerja secara keseluruhan bagi karyawan mereka, memprioritaskan budaya yang sehat dan menumbuhkan lingkungan tempat kerja yang bahagia mendorong keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan milenial tidak lagi focus mengejar *reward* yang berupa upah, dibanding dengan upah material, mereka lebih suka mengerjakan sesuatu yang memberikan kepuasan dan kebahagiaan bagi mereka. Hal ini juga termasuk alasan mengapa ada tren *'I decided to follow my passion'* pada generasi ini. Tingkat kebutuhan mereka sudah mencapai *level* dimana mereka membutuhkan aktualisasi diri dalam pekerjaan. Bukannya tidak mencari kestabilan finansial, namun diatas segalanya mereka lebih *willing* untuk berkorban demi sesuatu yang benar-benar mereka sukai dibanding sebuah obligasi. Mereka menuntut agar tidak dikekang, diberi suara dan perhatian.

Sebaiknya perusahaan juga focus pada peningkatan *organizational commitment* karyawan milenial dengan menerapkan pendekatan yang mengutamakan komunikasi dua arah, mengadopsi struktur organisasi yang lebih datar dan tidak hirarkis karena mereka berpikir bahwa semua orang dapat menjadi pemimpin jika mereka menginginkannya, dan gelar hanyalah nama, sejatinya mereka mencari keterbukaan, kolaborasi, dan transparansi di dalam perusahaan karena mereka senang menjadi bagian dalam pengambilan keputusan, pertimbangkanlah untuk meminta pendapat mereka dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan, dalam jangka panjang, hal ini juga dapat mengembangkan rasa loyalitas dan menciptakan keinginan yang lebih dalam bagi mereka untuk bekerja bagi perusahaan, karena mereka akan memiliki pemahaman yang lebih jelas akan misi perusahaan dan memahami betapa pentingnya peran mereka terhadap kepentingan perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen perusahaan juga sebaiknya melibatkan karyawan untuk memberikan usul atau ide bagi perkembangan organisasi, karyawan butuh interaksi sosial dan penghargaan, mereka butuh pengakuan dan dihargai oleh atasan mereka, memberikan rasa aman kepada karyawan dengan fasilitas jaminan kesehatan dan asuransi yang disesuaikan juga dengan pendidikan, status, tugas, tanggung jawab, sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja serta meyakinkan karyawan bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama dalam mengaktualisasikan kemampuannya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang karyawan dalam pekerjaannya maka semakin besar pula *job embeddedness* yang dirasakan karena karyawan yang memiliki dedikasi serta rasa bangga dengan pekerjaan dan perusahaan maka akan memunculkan rasa saling memiliki antara karyawan dengan perusahaan yang mampu menekan keinginan untuk berpindah perusahaan. Disamping itu munculnya rasa bangga akan perusahaan juga meningkatkan kontribusi karyawan dalam bekerja. Rasa bangga akan pekerjaan juga dapat mempengaruhi hasil kinerja, karyawan dengan bangga akan berbicara dan bertindak positif tentang pekerjaan mereka.