

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero), dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tingkat *Work-Family Conflict* terhadap tingkat *Turnover Intention* dengan tingkat *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi. Berikut merupakan penjelasan mengenai bagaimana tingkat *Work-Family Conflict* dapat berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* dengan tingkat *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi:

1. Gambaran tingkat *Work-Family Conflict* di Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) termasuk dalam kategori tinggi dengan *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu) sebagai dimensi yang memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki masalah tuntutan waktu dari pekerjaannya dan sangat mengganggu waktu yang ia miliki untuk keluarga. Selain itu karyawan juga kesulitan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Kemudian mengenai gambaran dari tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) termasuk dalam kategori rendah dengan *normative commitment* sebagai dimensi yang memiliki skor tertinggi. *Normative commitment* mengacu pada perasaan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk tetap berada di suatu kelompok atau organisasi. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi merasa harus bertahan karena alasan moral, etis, atau rasa loyalitas. Selanjutnya, untuk gambaran mengenai tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) termasuk dalam kategori tinggi dengan *desirability of leaving* sebagai dimensi yang memiliki skor tertinggi. *Desirability of leaving*

dapat digambarkan sebagai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang seringkali terjadi karena adanya ketidakcocokan antara individu dengan pekerjaan atau antara individu dengan organisasi. Salah satu penyebab ketidakcocokan ini adalah perbedaan antara harapan karyawan dan kenyataan yang ada di tempat kerja.

2. Pengaruh tingkat *Work-Family Conflict* terhadap tingkat *Organizational Commitment* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Pengaruh tingkat *Work-Family Conflict* terhadap tingkat *Turnover Intention* terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero).
4. Pengaruh tingkat *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero).
5. Terdapat pengaruh tidak langsung antara tingkat *Work-Family Conflict* terhadap tingkat *Turnover Intention* melalui tingkat *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero).

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan dan kekurangan yang ada pada penelitian ini. Namun, dari kesimpulan penelitian yang dilakukan di Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero), peneliti memberikan rekomendasi berupa saran atau solusi untuk mencegah *Turnover Intention* yang dikhawatirkan dapat memicu terjadinya *turnover* itu sendiri sebagai berikut:

1. Mengenai *time-based conflict* sebagai dimensi dengan skor tertinggi dalam *work-family conflict*. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) memberikan dukungan terhadap karyawan dengan memberikan pelatihan atau program *work-life balance* tentang cara mengelola stres, menyeimbangkan

pekerjaan dan keluarga, dan berkomunikasi secara efektif dengan anggota keluarga. Sehingga diharapkan dengan mengurangi stres, meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, serta meningkatkan komunikasi dalam keluarga, program ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

2. Mengenai dimensi dengan skor terendah dari *organizational commitment* yaitu *affective commitment*. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) dapat mengimplementasikan sistem penghargaan yang transparan dan adil, termasuk pengakuan kinerja, bonus, dan insentif lainnya. Program ini bisa berbentuk penghargaan bulanan, tahunan, atau insentif berbasis kinerja. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, mereka lebih cenderung merasa terikat secara emosional dengan organisasi. *Affective commitment* yang kuat sering kali dikaitkan dengan loyalitas yang lebih tinggi, kepuasan kerja, dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.
3. Mengenai dimensi dengan skor tertinggi dari *turnover intention* yaitu *desirability of leaving*. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) meningkatkan komitmen organisasi karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, baik individu maupun tim sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan dan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pekerjaan lebih cenderung untuk tetap loyal kepada perusahaan. Sehingga diharapkan perusahaan dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan yang berharga.