

## BAB V

### SIMPULAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang pengaruh *work family conflict* dan *role conflict* terhadap *turnover intention* di PT Bank BTPN Syariah area Purwakarta. Seperti yang sudah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan stres, kecemasan, serta mengurangi kesejahteraan emosional karyawan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.
2. *Role conflict* juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidaksiuaian antara tuntutan peran, baik karena keterbatasan sumber daya maupun ketidakjelasan arahan dari atasan, dapat meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan.
3. Secara keseluruhan, baik *work family conflict* dan *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Bank BTPN Syariah area Purwakarta. Berdasarkan nilai hasil *R-square* sebesar 0.392, *work family conflict* dan *role conflict* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Bank BTPN Syariah area Purwakarta sebesar 39,2 persen dan sisanya 60,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Gof 0.547 menunjukkan performa gabungan antara *outer* model dan *inner* model memenuhi kriteria besar (model fit atau cocok).

## 5.2 Saran

### Bagi Perusahaan

1. Memberikan sumber daya yang cukup bagi karyawan dalam membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.
2. Memastikan adanya komunikasi yang jelas dan konsisten dalam memberikan arahan kepada karyawan.

### Bagi Karyawan

1. Karyawan disarankan untuk lebih bijak dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan memanfaatkan waktu luang secara efektif dan mengutamakan kesejahteraan emosional.
2. Membuka komunikasi dengan atasan atau HRD jika merasa tertekan dengan beban pekerjaan atau adanya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Melakukan penelitian pada sampel yang berbeda dengan menambahkan jumlah responden atau menyesuaikan jumlah sampel yang ideal.
2. Mengeksplorasi variabel-variabel eksogen lainnya atau dengan menambahkan variabel moderasi ataupun mediasi yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.