

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah dianalisis beserta pembahasan dengan mengaplikasikan *software* SmartPLS (*Partial Least Square*) 4.0 berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Yih Quan Footwear Indonesia”, maka diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian memberikan bukti secara parsial bahwasanya variabel *work-life balance* berdampak negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan PT. Yih Quan Footwear Indonesia.

Temuan penelitian secara parsial mendukung pendapat bahwa variabel peningkatan karier berperan penting dan *negative* pada *turnover intention* karyawan PT. Yih Quan Footwear Indonesia.

Selain itu, hasil temuan penelitian secara parsial dan signifikan mengindikasikan bahwasanya variabel budaya organisasi mempunyai dampak pada *turnover intention* karyawan di PT. Yih Quan Footwear Indonesia. Di antara ketiga variabel independent menyatakan bahwa variabel pengembangan karier adalah variabel yang seringkali dominan mempengaruhi adanya *turnover intention* pada karyawan di PT. Yih Quan Footwear Indonesia.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah berusaha untuk mengikuti pedoman dan prosedur yang telah ditetapkan, namun terdapat beberapa kekurangan, diantaranya:

1. Proses pengumpulan data melalui kuesioner memakan durasi lumayan lama sebab mempunyai kesibukan beberapa karyawan dalam menjalankan proses produksi.
2. Penelitian ini tidak dapat diterapkan pada karyawan dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
3. Penelitian ini hanya memakai variabel *work-life balance*, pengembangan karier, dan budaya organisasi untuk menganalisis *turnover intention*.

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel yang digunakan, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan *job stress*, untuk menyempurnakan hasil penelitian.

5.3. Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian yang sudah diterapkan, peneliti mempunyai sejumlah saran dalam konteks praktis sebagai berikut:

1. Dalam aspek *work-life balance*, untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan, perusahaan dapat mengambil beberapa langkah strategis. Pertama, perusahaan dapat menawarkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja yang memberi peluang kepada karyawan agar mengkondisikan ulang waktu kerja mereka selaras dengan keperluan individu, sehingga mendukung tercapainya keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara kehidupan profesional dan pribadi. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program dukungan kesejahteraan yang mencakup inisiatif untuk mendukung kesehatan mental dan fisik, seperti program relaksasi atau konseling untuk membantu karyawan mengatasi stres. Memberikan kesempatan untuk cuti yang lebih fleksibel atau liburan tambahan juga dapat membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan menciptakan budaya yang menghargai *work-life balance*, perusahaan dapat memperkecil niat karyawan untuk keluar, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap organisasi.
2. Dalam aspek pengembangan karier, untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan, perusahaan perlu memastikan adanya jalur karier yang jelas dan kesempatan pengembangan yang memadai. Pertama, perusahaan harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan dan pengembangan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses yang adil dan setara terhadap peluang peningkatan keterampilan. Transparansi dalam jalur karier dan promosi sangat penting, sehingga karyawan memahami langkah-langkah yang perlu diambil untuk maju dalam karier mereka.

Penyediaan mentoring dan bimbingan dari atasan atau senior juga dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diberdayakan. Selain itu, perusahaan harus menyediakan peluang pengembangan karier yang beragam, baik dalam bentuk pelatihan formal maupun kesempatan untuk mengambil tanggung jawab baru. Pembaruan dan penyesuaian terhadap program pengembangan karier agar sesuai dengan kebutuhan pasar dan tujuan jangka panjang perusahaan juga sangat penting. Dengan menyediakan kesempatan peningkatan yang nyata juga berkelanjutan, perusahaan bisa menciptakan suasana kerja yang mendorong perkembangan profesional, pada gilirannya dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan.

3. Dalam aspek budaya organisasi, untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan langkah-langkah strategis yang terencana. Membangun budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan ketepatan waktu terhadap kontribusi individu dan tim dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menanamkan nilai-nilai positif dalam organisasi, seperti integritas, transparansi, dan rasa saling menghargai, dapat menciptakan lingkungan yang sehat dan nyaman bagi karyawan. Selain itu, menciptakan budaya yang inklusif, menghargai keragaman, dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua karyawan untuk berkembang dapat mengurangi ketidakpuasan dan mendorong rasa memiliki. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemberian otonomi dalam pekerjaan juga berperan penting dalam memperkuat budaya organisasi dan menurunkan niat untuk berhenti. Dengan membangun budaya organisasi yang solid, perusahaan mampu menghasilkan suasana kerja yang lebih stabil juga mengurangi tingkat *turnover*, yang pada waktunya memperbaiki kinerja dan hasil kerja perusahaan.

Di masa mendatang, diharapkan agar penelitian selanjutnya, khususnya oleh mahasiswa jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dapat mengaplikasikan metode kualitatif atau kuantitatif untuk meneliti turnover intention. Di samping itu, peneliti berikutnya disarankan untuk memperbesar variabel independen dengan mempertimbangkan berbagai faktor lainnya dapat berdampak pada turnover intention, seperti tingkat kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja, dan faktor lainnya yang relevan.