

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan pada pembahasan mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Pro Pacific Di Jakarta Utara” maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karier yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, kurangnya pengembangan karier pada sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan dapat melakukan peningkatan program pelatihan bagi karyawan yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan masing-masing, guna memaksimalkan kompetensi dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan loyalitas untuk tetap berada di perusahaan.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Hasil ini menjadi peringatan bagi manajemen untuk memperhatikan pengelolaan beban kerja karyawan, seperti melalui distribusi kerja yang lebih adil, penyediaan dukungan yang memadai, atau peningkatan kondisi kerja yang lebih kondusif.
3. *Work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan atau organisasi (*turnover intention*). Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk merasa lebih puas, tidak terlalu stres, dan memiliki waktu untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun sosial mereka.

4. Kompetensi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, Kompetensi yang tinggi pada karyawan dapat mengurangi niat mereka untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang baik dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih percaya diri, dihargai, dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menyebabkan mereka lebih berkomitmen untuk tetap berada di perusahaan. Kompetensi yang tinggi dapat membuat karyawan memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap pengakuan, promosi, atau penghargaan. Jika organisasi tidak memenuhi harapan tersebut, karyawan dengan kompetensi tinggi mungkin merasa undervalued dan termotivasi untuk mencari peluang di tempat lain. Perusahaan perlu menciptakan program pengembangan karier, pelatihan lanjutan, dan sistem penghargaan yang sesuai untuk mempertahankan karyawan dengan kompetensi tinggi. Secara keseluruhan, kompetensi yang sesuai dan berkembang akan menurunkan *turnover intention*, karena karyawan merasa lebih bernilai dan lebih termotivasi untuk bertahan di perusahaan.

B. Saran

1. Bagi Organisasi

- a. Pengembangan karier yang efektif merupakan kunci dalam menekan *turnover intention*. Dengan menyediakan program pengembangan karier yang terstruktur, peluang pelatihan dan pendidikan lanjutan, serta jalur promosi yang jelas, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
- b. Pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting untuk mengurangi *turnover intention*. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres, kelelahan, dan ketidakpuasan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Langkah yang dapat diambil meliputi evaluasi beban kerja secara berkala, redistribusi tugas secara adil, otomatisasi proses kerja yang repetitif, dan penerapan kebijakan fleksibilitas kerja. Selain itu, menyediakan dukungan bagi karyawan melalui pelatihan manajemen waktu, program kesehatan mental, serta penghargaan atas pencapaian mereka dapat membantu mengurangi tekanan kerja.

- c. Meningkatkan *work-life balance* adalah langkah strategis untuk mengurangi *turnover intention*. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan merasa lebih puas, terhindar dari stres berlebihan, dan lebih terhubung dengan organisasi. Perusahaan dapat mendukung hal ini dengan menerapkan kebijakan kerja fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel, opsi kerja jarak jauh, dan pemberian cuti yang cukup. Selain itu, menyediakan fasilitas pendukung, seperti program kesehatan mental, ruang kerja yang nyaman, dan kegiatan kesejahteraan karyawan, juga dapat meningkatkan kualitas hidup kerja mereka.
- d. Kompetensi karyawan yang tinggi dapat menjadi aset penting bagi perusahaan, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, hal ini juga dapat *meningkatkan turnover intention*. Perusahaan dapat mengurangi *turnover intention* dengan menyediakan program pengembangan kompetensi yang terstruktur, seperti pelatihan, sertifikasi, atau kursus lanjutan. Selain itu, menawarkan jalur karier yang jelas, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan menciptakan peluang untuk keterlibatan dalam proyek strategis dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam untuk faktor kontekstual seperti budaya organisasi, sektor industri, dan demografi karyawan, yang mungkin memengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan *turnover intention*. Teliti peran variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau stres kerja sebagai mediator atau moderator yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh masing-masing variabel terhadap *turnover intention*. Lakukan penelitian di berbagai sektor industri, wilayah geografis, atau jenis organisasi untuk melihat apakah hasil yang diperoleh konsisten atau berbeda di berbagai konteks.