

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* di Hotel Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf. Dari hasil analisis data, didapat kesimpulan yaitu:

1. *Career development* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin baik pengembangan karier yang diberikan perusahaan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan.
3. *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki kemungkinan lebih kecil untuk keluar dari perusahaan.
4. Ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil uji F menunjukkan bahwa *career development*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* secara bersama sama mempengaruhi *turnover intention* sebesar 42,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa perusahaan yang ingin menekan tingkat *turnover* karyawan perlu fokus pada pengembangan karier, keseimbangan kerja hidup, dan kepuasan kerja.

6.2 Saran

Sesuai hasil penelitian yang sudah dijalankan, peneliti memberikan saran bagi perusahaan maupun bagi para peneliti selanjutnya. Saran yang diberikan diuraikan sebagai berikut:

a. Saran Bagi Perusahaan:

1. Perusahaan dapat memperkuat program pengembangan karier dengan menyediakan pelatihan yang terstruktur, jalur karier yang jelas, serta sistem mentoring yang melibatkan karyawan senior untuk membimbing karyawan baru dalam proses adaptasi dan pengembangan diri di lingkungan kerja Hotel

Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf. Selain itu, evaluasi jenjang karier perlu dilakukan secara berkala, dengan penyusunan dan sosialisasi career path yang transparan kepada seluruh karyawan setidaknya satu kali setiap tahun.

2. Manajemen dapat mengimplementasikan kebijakan kerja fleksibel dan program kesejahteraan karyawan guna mengurangi tingkat stres, serta membangun budaya komunikasi yang terbuka dan suportif agar karyawan merasa nyaman menyampaikan kebutuhan atau permasalahan pribadinya di lingkungan Hotel Royal Tulip. Selain itu, penting untuk melakukan pemantauan dan evaluasi beban kerja setiap divisi secara berkala—minimal per kuartal—dengan target agar tidak lebih dari 10% karyawan merasa bahwa pekerjaannya mengganggu kehidupan pribadinya.
3. Pemberian insentif, penghargaan, serta peningkatan kualitas komunikasi antara manajemen dan karyawan berperan penting dalam membangun kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover. Hotel juga perlu secara aktif menanggapi masukan dari karyawan dengan menyediakan sarana seperti kotak saran atau sesi feedback rutin, serta memastikan setiap masukan ditindaklanjuti agar karyawan merasa didengar dan dihargai. Selain itu, penerapan program *'Employee of the Month'*, sistem poin loyalitas, serta pemberian minimal satu bentuk apresiasi bagi setiap karyawan setiap enam bulan sekali dapat memperkuat rasa memiliki dan meningkatkan motivasi kerja.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya:

1. Memperluas Variabel Penelitian: Meneliti faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap turnover intention, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau kompensasi.
2. Menggunakan Metode Campuran: Mengombinasikan metode kualitatif dengan wawancara mendalam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai alasan karyawan memiliki keinginan untuk keluar.
3. Menambah Objek Penelitian: Melakukan penelitian di industri atau perusahaan lain untuk melihat apakah hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan.