

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ.
- 2) *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ.
- 3) Pengembangan Karier berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ.
- 4) *Work-Life Balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ.
- 5) Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ.
- 6) Pengembangan Karier berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ.
- 7) *Work-Life Balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, mempertahankan dan meningkatkan program Pengembangan Karier sangat penting. Pengembangan karier yang efektif dapat mencakup peningkatan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan dan perkembangan industri, program mentoring yang kuat untuk

memberikan bimbingan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman, serta transparansi dalam jalur karier dan peluang promosi.

Selain pengembangan karier, perusahaan juga perlu menguatkan program *Work-Life Balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Langkah-langkah ini meliputi kebijakan cuti yang adil dan mendukung, program dukungan kesehatan mental seperti konseling dan *workshop* manajemen stres, serta pengelolaan beban kerja yang wajar untuk mencegah kelelahan dan stres berlebih. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan didukung dalam perkembangan karier dan kehidupan pribadi mereka.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penting untuk mengeksplorasi variabel mediasi lain yang dapat menghubungkan Pengembangan Karier dan *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention*, seperti Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, ataupun Keterlibatan Karyawan. Walaupun Pengembangan Karier dan *Work-Life Balance* tidak secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*), Peneliti selanjutnya dapat menyelidiki faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh, seperti kompensasi, budaya organisasi, dan manajemen kinerja.

Disarankan untuk memahami dinamika perubahan dari waktu ke waktu. Diversifikasi sampel penelitian untuk mencakup berbagai industri dan konteks organisasi, serta mempertimbangkan segmentasi karyawan berdasarkan demografi atau tingkat pekerjaan, dapat membantu dalam menguji konsistensi temuan dan memberikan umpan balik yang berharga untuk perbaikan lebih lanjut. Disarankan untuk menambahkan jumlah responden guna meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil sehingga diharapkan jumlah responden dalam penelitian dapat meningkat, sehingga hasil analisis dengan SmartPLS menjadi lebih signifikan.