

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, *worklife balance*, dan *training* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Galih Estetika Indonesia, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, *work-life balance*, dan *training* secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Estetika Indonesia, sehingga H1 diterima.
2. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Estetika Indonesia, sehingga H2 diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah *turnover intention* mereka. Berdasarkan nilai koefisien Beta yang diperoleh (-0,466), kepuasan kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling kuat dibandingkan *work-life balance* dan *training*, sehingga menjadi faktor utama yang perlu diprioritaskan perusahaan dalam upaya menekan *turnover intention* karyawan.
3. *Worklife balance* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Estetika Indonesia, sehingga H3 ditolak. Meskipun demikian, *worklife balance* tetap berkontribusi terhadap *turnover intention* ketika diuji bersama kepuasan kerja dan *training* secara simultan, sehingga tidak dapat diabaikan sepenuhnya sebagai bagian dari strategi retensi karyawan secara menyeluruh.
4. *Training* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Estetika Indonesia, sehingga H4 diterima. Semakin optimal program pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan skor terendah dari setiap variabel penelitian dan Kesimpulan diatas ada beberapa hal disarankan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan diharapkan menerapkan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengatasi niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan:
 - a. Manajemen PT. Galih Estetika Indonesia disarankan menjadikan kepuasan kerja sebagai prioritas utama kebijakan SDM melalui evaluasi kompensasi berkala, peningkatan hubungan atasan-bawahan, dan penciptaan lingkungan kerja yang apresiatif, mengingat variabel ini terbukti paling dominan menekan *turnover intention*. Indikator terlemah terdapat pada pernyataan kesesuaian gaji dengan harapan (X1.1, *mean* 5,38) dan dukungan serta arahan dari pimpinan (X1.6, *mean* 5,41).
 - b. Meskipun tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap disarankan menetapkan kebijakan jam kerja yang teratur dan membatasi lembur berlebihan demi menjaga keseimbangan hidup karyawan dalam jangka panjang. Dibuktikan dengan indikator terlemah terdapat pada pernyataan kemampuan mengatur waktu agar pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat (X2.1, *mean* 6,44).
 - c. Perusahaan disarankan meningkatkan relevansi materi pelatihan sesuai kebutuhan operasional pengolahan ubi jalar di lapangan, serta mendorong atasan untuk konsisten mendukung keikutsertaan karyawan dalam pelatihan. Hal ini didukung oleh indikator terlemah pada relevansi materi pelatihan (X3.1, *mean* 5,13) dan dukungan atasan dalam mengikuti jadwal pelatihan (X3.8, *mean* 5,94).
 - d. Perusahaan perlu meningkatkan sistem apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara transparan, seperti pemberian bonus prestasi dan pengakuan atas kontribusi kerja, agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan. Hal ini didukung oleh indikator tertinggi pada pernyataan keinginan mencari tantangan baru di tempat lain (Y3, *mean* 7,33) serta mempertimbangkan tawaran kerja lain dan minat mengundurkan diri (Y4 Y5, *mean* 7,32).

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menguji pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, mengingat *worklife balance* dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan secara langsung namun tetap berkontribusi ketika diuji bersama variabel lain secara simultan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja guna memperluas dan memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.