

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut ini adalah beberapa simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang menggunakan pendekatan PLS untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi:

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional cenderung mengurangi *turnover intention*, namun dampaknya belum memiliki kontribusi terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan transaksional yang berfokus pada motivasi eksternal, seperti penghargaan dan hukuman, kurang mampu memenuhi kebutuhan intrinsik karyawan, seperti pengembangan diri dan keseimbangan kehidupan kerja.
2. Pengembangan karir memiliki dampak yang kuat dalam mengurangi *turnover intention* karyawan. Hal ini terjadi karena kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan, promosi yang jelas, dan dukungan terhadap kompetensi karyawan membuat mereka merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
3. *Work-life balance* dapat menurunkan *turnover intention* dengan menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi karyawan. Hal ini terjadi karena pengaturan waktu yang baik, fleksibilitas, dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi meningkatkan kesejahteraan emosional dan fisik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

4. Gaya kepemimpinan transaksional tidak mengurangi *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Meskipun kepemimpinan ini meningkatkan kepuasan kerja, dampaknya terhadap keputusan karyawan untuk bertahan tidak cukup kuat, menunjukkan bahwa faktor lain seperti pengembangan karir atau *work-life balance* lebih menentukan.
5. Pengembangan karir menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan kepuasan kerja. Kesempatan pengembangan karir yang baik meningkatkan kompetensi dan rasa dihargai karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan, sehingga mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.
6. *Work-life balance* mengurangi *turnover intention* melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang meningkatkan loyalitas dan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan.

5.2 Saran

Berikut ini adalah beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan dan peneliti selanjutnya berdasarkan hasil temuan penelitian ini:

1. Organisasi harus memberikan lebih banyak peluang pelatihan, promosi yang jelas, dan mendukung pengembangan kompetensi untuk meningkatkan loyalitas karyawan, karena pengembangan karir terbukti efektif dalam mengurangi niat turnover.
2. Perusahaan harus memberikan lebih banyak fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja dan mendukung kebutuhan pribadi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan emosional, yang pada gilirannya dapat menurunkan niat turnover.
3. Perusahaan harus memberikan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan karir dan didukung dengan evaluasi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja, guna memperkuat komitmen dan mengurangi niat turnover karyawan.
4. Perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi niat turnover. Bagi karyawan, penting untuk menjaga keseimbangan tersebut agar merasa lebih puas dengan pekerjaan dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan.
5. Penelitian ini juga mendorong untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi niat turnover, seperti budaya organisasi, penghargaan, dan *work overload*. Selain itu, penting untuk memperhatikan pengaruh fleksibilitas kerja dan kebijakan kesejahteraan yang lebih luas, serta mengembangkan variabel seperti kepuasan hidup secara keseluruhan dan faktor sosial yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.