

BAB V

PENUTUP

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data, penelitian tentang *pengaruh Work Pressure, Pay Satisfaction, dan Work life balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya mencapai kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F, bisa dilihat bahwa nilai (30,762) lebih besar dari (2,81) dan bernilai signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga variabel *Work Pressure* (X1), *Pay Satisfaction* (X2), dan *Work life balance* (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) Fave Hotel Rungkut Surabaya atau dapat dikatakan H1 diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa kombinasi dari *work pressure, Pay Satisfaction, dan work-life balance* memberikan kontribusi yang signifikan (sebesar 66,7% berdasarkan nilai) terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya.
2. Berdasarkan hasil Uji t yang menunjukkan bahwa nilai (8,196) lebih besar dari (2,013) dan bernilai signifikan ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa *Work Pressure* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya atau dapat dikatakan H2 dapat diterima. Maka dari itu, *Work Pressure* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya.

3. Berdasarkan hasil Uji t yang menunjukkan bahwa nilai (3,002) lebih besar dari (2,013) dan bernilai signifikan ($0,004 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa *Pay Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya atau dapat dikatakan H3 dapat diterima. Maka dari itu, *Pay Satisfaction* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya.
4. Berdasarkan hasil Uji t yang menunjukkan bahwa nilai (4,023) lebih besar dari (2,013) dan bernilai signifikan ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya atau dapat dikatakan H4 dapat diterima. Maka dari itu, *Work life balance* (X3) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, peneliti menyusun beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat praktis maupun akademis. Rekomendasi ini dirancang untuk membantu menekan tingkat n niat keluar (*turnover intention*) karyawan, mengatasi permasalahan tekanan kerja yang teridentifikasi, dan memberikan panduan bagi manajemen Fave Hotel Rungkut Surabaya dalam mengambil keputusan strategis sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan. Selain itu, hasil

penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti hubungan antara *work pressure*, *Pay Satisfaction*, *work-life balance*, dan niat berpindah kerja dalam industri perhotelan.

2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih luas dari berbagai unit hotel di bawah jaringan *Archipelago International* atau membandingkan dengan hotel bintang tiga lainnya di Surabaya. Hal ini diperlukan untuk melihat apakah hasil penelitian mengenai pengaruh tekanan kerja dan kepuasan gaji terhadap niat keluar ini dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
3. Untuk Fave Hotel Rungkut Surabaya, diharapkan terus menjaga dan meningkatkan upaya dalam mendukung *work life balance* karyawan dengan memberikan fasilitas atau kebijakan jadwal kerja yang fleksibel, karena terbukti efektif menurunkan niat keluar. Mengingat *Work Pressure* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan program pengelolaan stres yang intensif. Selain itu, karena *Pay Satisfaction* ditemukan memiliki korelasi positif dengan niat keluar dalam model ini, perusahaan disarankan tidak hanya fokus pada gaji, tetapi juga memperhatikan jenjang karier yang kompetitif dan kebijakan mutasi internal yang transparan agar karyawan tidak mencari peluang di hotel kompetitor.
4. Bagi pihak lain, pembaca yang tertarik dalam bidang penelitian manajemen SDM dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam memahami dinamika kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas individu pada

industri *hospitality*. Pihak asosiasi perhotelan atau lembaga pendidikan juga dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai panduan dalam merancang program pelatihan kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan beban kerja serta meningkatkan retensi talenta berkualitas di berbagai sektor industri jasa.