

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan analisis data juga pembahasan sudah dilaksanakan, mendapat beberapa simpulan penting mengenai pengaruh *work-life balance* dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan tetap di Hotel Zasgo Labuan Bajo:

1. *Work-Life Balance* dapat memengaruhi *Turnover Intention* karyawan tetap di Hotel Zasgo Labuan Bajo. Hasil melihat makin tinggi tingkat keselarasan dirasakan pegawai kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, makin kecil kecenderungannya keluar dari perusahaan. Hal yang menandakan keterkaitan psikologis serta komitmen penuh karyawan diaktivitas pekerjaan ataupun di luar pekerjaan menjadi faktor penting yang mampu menekan niat karyawan untuk berpindah kerja.
2. Kompetensi dapat memengaruhi *Turnover Intention* karyawan tetap di Hotel Zasgo Labuan Bajo. Temuan menunjukkan makin tinggi tingkat kompetensi dipunya karyawan, keahlian, profesionalitas, ataupun pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang kompleks, makin rendah niat karyawan keluar dari perusahaan. Hal yang menandakan karyawan merasa kompeten serta diakui kompetensinya perusahaan condong mempunyai loyalitas lebih tinggi pada Hotel Zasgo Labuan Bajo

5.2 Saran

Berlandaskan temuan studi, diungkapkan beberapa saran mampu ditimbang atau dipergunakan menjadi bahan pada pengambilan keputusan:

1. Bagi pihak manajemen Hotel Zasgo Labuan Bajo, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek *work-life balance* karyawan tetap, khususnya pada keterlibatan psikologis karyawan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Apabila keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak terpenuhi secara baik, karyawan cenderung akan semakin aktif mencari kesempatan kerja di lokasi lainnya menjadi jalan keluarnya. Karenanya, manajemen harus segera mengambil tahapan konkret berupa manajemen beban kerja lebih seimbang, pemberian waktu istirahat yang optimal, membangun budaya kerja yang suportif, serta menciptakan suasana kerja yang tidak membuat karyawan terus membawa tekanan pekerjaan ke kehidupan pribadi mereka. Dengan terpenuhinya keseimbangan tersebut, karyawan diharapkan tidak lagi merasa perlu mencari peluang kerja di tempat lain karena kebutuhan mereka telah terpenuhi dengan baik di perusahaan.
2. Bagi pihak manajemen Hotel Zasgo Labuan Bajo, disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan tetap, khususnya pada aspek keahlian. Apabila kompetensi dan keahlian karyawan tidak dikembangkan secara baik, pegawai cenderung menghadapi tidak berkembang serta tidak dihargai sehingga akan semakin aktif menelusuri kesempatan kerja di organisasi lainnya dianggap lebih menjanjikan. Karenanya, manajemen

direkomendasikan memberikan pelatihan lebih dalam terkait penanganan situasi kerja yang kompleks, pengambilan keputusan, pelayanan tamu, serta kemampuan problem solving di lingkungan operasional hotel. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan kesempatan pengembangan karir dan pembelajaran berkelanjutan agar karyawan merasa tumbuh dan berkembang bersama perusahaan, sehingga tidak terdorong untuk mencari peluang pengembangan diri di tempat lain.

3. Bagi penelitian berikutnya, sarannya memperluas model penelitian secara menambah variabel lainnya dengan teoritis selaras, baik sebagai variabel independen, moderasi, maupun mediasi, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* karyawan di industri perhotelan. Perluasan cakupan kawasan studi juga kenaikan total dan keberagaman responden dianjurkan guna meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian, membuat kaya temuan empiris kajian manajemen SDM di sektor pariwisata dan perhotelan.