

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh *Flexible Working Arrangement*, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Solusindo, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Flexible Working Arrangement* berpengaruh dan berkontribusi terhadap *turnover intention*. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik penerapan *flexible working arrangement* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila fleksibilitas kerja dirasakan kurang optimal atau tidak diterapkan secara merata, maka *turnover intention* cenderung meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang dipertimbangkan karyawan dalam menentukan keberlanjutan karirnya di perusahaan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh dan berkontribusi terhadap *turnover intention*. Selain itu, pengembangan karir merupakan aspek yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin jelas peluang promosi, jalur karir, serta kesempatan pengembangan kompetensi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, keterbatasan

kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain yang menawarkan prospek karir yang lebih baik.

3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi kerja tidak secara langsung menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Meskipun sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang relatif tinggi, keputusan untuk keluar dari perusahaan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor organisasional seperti sistem kerja dan kesempatan pengembangan karir dibandingkan faktor motivasi individu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan maupun peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Aspek utama yang menunjukkan pengaruh paling kuat dalam *Flexible Working Arrangement* adalah kemampuan bekerja dari lokasi berbeda. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan fleksibilitas kerja yang saat ini diterapkan. Perusahaan dapat mempertimbangkan penyusunan mekanisme yang lebih adil dalam penentuan karyawan WFO maupun WFH, misalnya melalui sistem rotasi antar karyawan dan juga peninjauan berkala sesuai kebutuhan pekerjaan.

Langkah tersebut diharapkan dapat mengurangi persepsi ketidakadilan antar departemen dan meningkatkan kenyamanan kerja karyawan.

2. Pengembangan karir merupakan faktor yang paling kuat memengaruhi *turnover intention*. Aspek utama yang menunjukkan pengaruh paling kuat dalam variabel pengembangan karir adalah kejelasan jalur promosi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap sistem pengembangan karir karyawan. Perusahaan disarankan untuk menyusun jalur karir (*career path*) yang jelas, memberikan informasi promosi jabatan secara terbuka, memperjelas persyaratan pengangkatan karyawan tetap, serta memperluas kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, mentoring, maupun program pengembangan karir lainnya. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap prospek karir mereka di dalam perusahaan.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek motivasi kerja karyawan. Aspek yang paling berpengaruh adalah pengakuan (*recognition*). Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan sistem penghargaan terhadap kontribusi karyawan, baik dalam bentuk apresiasi non-finansial maupun penghargaan berbasis kinerja. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja, keterlibatan, dan produktivitas karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan untuk menambahkan aspek lain yang dapat berpotensi memengaruhi *turnover intention*

karyawan, seperti kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, maupun *work-life balance*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta memperluas objek penelitian pada perusahaan atau industri lain agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.