

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Studi ini menunjukkan bahwa meskipun ada indikasi awal hubungan negatif antara pengembangan karier dan niat untuk pindah (*turnover intention*) di Bank Nagari Kantor Pusat, analisis statistik tidak mendukung secara signifikan hubungan tersebut. Faktor-faktor seperti usia matang, status perkawinan, lama bekerja di bank, dan tingkat pendapatan tinggi lebih dominan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di pekerjaan daripada pengembangan karier.
2. Penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada karyawan wanita di Bank Nagari. Semakin baik *work-life balance* yang dirasakan, semakin rendah kemungkinan mereka untuk berpindah dari perusahaan. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja, tetapi juga mengurangi intensi untuk pindah pekerjaan.
3. Penelitian terhadap karyawan wanita di Bank Nagari menunjukkan bahwa pengembangan karier berhubungan positif dan signifikan dengan retensi karyawan. Kebijakan yang transparan dan komprehensif mengenai pengembangan karier membantu meningkatkan kepuasan kerja, keterikatan emosional, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta memberi kesempatan untuk merencanakan karir jangka panjang dengan lebih baik.
4. Studi ini menemukan hubungan signifikan antara "Work-Life Balance" dan "Retensi Karyawan" di Bank Nagari kantor pusat. Semakin baik karyawan wanita merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin efektif Bank Nagari dalam

mempertahankan mereka. Hasil uji statistik juga mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan work-life balance terhadap retensi karyawan wanita di Bank Nagari.

5. Studi ini menemukan hubungan yang kuat dan signifikan antara "Retensi Karyawan" dan "*Turnover intention*" di Bank Nagari kantor pusat. Semakin tinggi tingkat retensi karyawan, semakin rendah tingkat niat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Analisis statistik menunjukkan bukti yang kuat untuk mendukung hipotesis bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan wanita di Bank Nagari. Hasil survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran kunci dalam mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau berpindah. Karyawan yang merasa yakin dan ingin melanjutkan karier di perusahaan untuk jangka panjang cenderung memiliki niat yang rendah untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain. Kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan berhubungan positif dengan rendahnya *turnover intention*, menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih setia dan tidak tergoda untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan memediasi secara penuh (full mediation) hubungan negatif dan signifikan antara pengembangan karir dan niat untuk pindah pekerjaan. Artinya, pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan retensi karyawan, yang pada gilirannya mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Studi ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran kunci dalam mengurangi *turnover intention* dengan cara memediasi pengaruh pengembangan karir. Ini menyoroti pentingnya perusahaan dalam memberikan kesempatan dan dukungan untuk pengembangan karir guna meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

7. Temuan menunjukkan bahwa retensi karyawan memediasi secara parsial hubungan negatif dan signifikan antara *work life balance* dan niat untuk pindah pekerjaan. Artinya, keberhasilan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengurangi keinginan mereka untuk pindah pekerjaan. Studi ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention*, menyoroti pentingnya manajemen yang memperhatikan keseimbangan ini untuk mempertahankan karyawan.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan pengembangan karir, variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki signifikansi yang jauh lebih tinggi terhadap niat perpindahan karyawan wanita di Bank Nagari kantor pusat. Selain itu, retensi karyawan juga berpengaruh secara tidak langsung dalam mengurangi niat perpindahan tersebut. Studi ini menyarankan implikasi yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan wanita di Bank Nagari, sehingga dapat mengurangi niat perpindahan karyawan wanita. Berikut adalah implikasi yang disarankan oleh peneliti untuk manajemen Bank Nagari:

1. **Penilaian Beban Kerja:** Lakukan penilaian rutin terhadap beban kerja karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak berlebihan dan tidak menyebabkan kelelahan yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi mereka.
2. **Sesi Konseling dan Kesehatan Mental:** Menyediakan akses mudah ke layanan konseling untuk membantu karyawan mengelola stres akibat pekerjaan maupun masalah pribadi.

3. **Program Kesehatan dan Kebugaran:** Meningkatkan program kebugaran seperti yoga atau olahraga ringan di kantor, serta menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja.
4. **Pelatihan Manajemen Waktu dan Stres:** Mengadakan pelatihan untuk membantu karyawan mengelola waktu dan stres dengan lebih efektif, sehingga mereka dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
5. **Kultur Kerja Positif:** Membangun budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, di mana manajer dan pemimpin tim mempromosikan pentingnya keseimbangan ini.
6. **Survei Kepuasan Rutin:** Lakukan survei kepuasan rutin untuk menilai efektivitas program-program yang diterapkan dan mendapatkan umpan balik dari karyawan.
7. **Pengukuran KPI Keseimbangan Kerja dan Kehidupan:** Mengembangkan indikator kinerja utama (KPI) untuk mengukur keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang bisa mencakup tingkat kelelahan, produktivitas, dan tingkat kepuasan karyawan.

Kemudian pada penelitian ini untuk variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun perusahaan bisa menerapkan beberapa program berikut untuk lebih meningkatkan retensi karyawan mereka dalam menekan *turnover intention* karyawan:

1. Bank Nagari perlu melakukan analisis kebutuhan pengembangan karir yang komprehensif karena hanya 31% karyawan merasa program pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan mereka.
2. Penyusunan roadmap karir yang terstruktur dengan jalur perkembangan yang jelas dapat membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka.
3. Implementasi platform digital dapat mempermudah karyawan dalam mengakses informasi mengenai kesempatan pengembangan karir, jadwal pelatihan, dan jalur karir.

4. Bank Nagari bisa memperkenalkan program rotasi pekerjaan untuk mengembangkan keterampilan dan memperluas wawasan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian selama melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna serta memiliki banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan lebih di perhatikan lagi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Terdapat beberapa responden yang tidak dapat mengisi kuisisioner dikarenakan sedang tidak berada di tempat.
2. Keterbatasan dalam memberikan pernyataan kuesioner yang masih perlu dikembangkan dan diperhatikan kembali.
3. Keterbatasan waktu dan sumber daya selama pelaksanaan penelitian ini juga mempengaruhi kedalaman analisis dan jumlah data yang dapat dikumpulkan.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan bagi peneliti selanjutnya:

1. Penelitian dimasa yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* dan juga mungkin mengkaji dengan objek yang berbeda.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi lebih lanjut variabel fleksibilitas kerja dan dampaknya terhadap keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan karyawan, dan niat berpindah kerja. Penelitian juga dapat mempertimbangkan variabel *career growth*, dengan fokus pada bagaimana peluang pengembangan karir

mempengaruhi retensi dan motivasi karyawan di berbagai level organisasi. Selain itu, penting untuk menyelidiki perbedaan generasi dalam persepsi terhadap fleksibilitas, kesempatan pengembangan karir, dan kebutuhan kerja, sehingga dapat diidentifikasi strategi manajemen yang efektif untuk mengakomodasi keunikan setiap generasi di tempat kerja.

3. Penelitian dimasa yang akan datang diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian dan memperluas skop penelitian lebih besar, agar penelitian selanjutnya dapat menghasilkan model yang lebih representatif dan juga akurat.

