

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh keseimbangan hidup kerja, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Semen Padang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel keseimbangan hidup kerja dengan nilai $t_{hitung} -3.379$ dan nilai $(sig = 0.001 < 0,05)$ dengan $(df = n-k, n = \text{jumlah responden}, k = \text{jumlah variabel penelitian}) df = 62-4 = 58$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.671. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-3.379 > 1.671$, artinya H_1 diterima H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan hidup kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Unit Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang.
- 2) Variabel komunikasi dengan nilai $t_{hitung} -2.273$ dan nilai $(sig = 0.009 < 0,05)$ dengan $(df = n-k, n = \text{jumlah responden}, k = \text{jumlah variabel penelitian}) df = 62-4 = 58$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.671. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-2.273 > 1.671$, artinya H_2 diterima H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Unit Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang.
- 3) Variabel pengembangan karir dengan nilai $t_{hitung} -1.887$ dan nilai $(sig = 0.044 > 0,05)$ dengan $(df = n-k, n = \text{jumlah responden}, k = \text{jumlah variabel penelitian}) df = 62-4 = 58$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.671. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-1.887 > 1.671$, artinya H_3 diterima H_0 ditolak. Maka

dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Unit Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang.

- 4) Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41.588 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keseimbangan hidup kerja, komunikasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* Unit Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang.
- 5) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh R-Square sebesar 0,683 (68,3%) hal ini berarti kontribusi keseimbangan hidup kerja, komunikasi dan pengembangan karir mempengaruhi variabel Y (*Turnover Intention*) pada Unit Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang dengan tingkat persentase sebesar 68,3%. Sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Implikasi

Implikasi penelitian ini dapat diketahui dari pengaruh keseimbangan hidup kerja, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* yang terdiri dari sebagai berikut:

1. Pada variabel keseimbangan hidup kerja, hasil TCR menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal ini mengimplikasikan pentingnya bagi perusahaan untuk mempertahankan serta memperkuat kebijakan fleksibilitas jam kerja, cuti, dan dukungan terhadap aktivitas personal karyawan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja agar tidak

menimbulkan kelelahan berlebih yang dapat memicu meningkatnya niat untuk berpindah kerja.

2. Pada variabel komunikasi, hasil TCR memperlihatkan bahwa jalur komunikasi internal telah berjalan cukup efektif. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya perusahaan menjaga konsistensi komunikasi dua arah yang terbuka antara pimpinan dengan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal melalui pelatihan bagi atasan maupun bawahan agar pesan yang disampaikan tidak menimbulkan distorsi. Pemanfaatan teknologi komunikasi digital juga dapat dijadikan sarana strategis untuk mempercepat arus informasi dan meningkatkan transparansi organisasi.
3. Pada variabel pengembangan karir, hasil TCR memberikan gambaran mengenai masih terbatasnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri. Hal ini mengimplikasikan perlunya perusahaan memperkuat program pengembangan karir yang lebih sistematis, seperti pelatihan berkelanjutan, mentoring, job rotation, serta kejelasan jalur promosi. Transparansi dalam proses kenaikan jabatan perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan kesan diskriminatif dan dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan.
4. Pada variabel *turnover intention*, hasil TCR memberikan gambaran mengenai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu mengoptimalkan strategi retensi dengan meningkatkan kesejahteraan, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, serta memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Upaya ini diharapkan dapat menurunkan niat untuk berpindah kerja sehingga stabilitas dan keberlanjutan organisasi tetap terjaga.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan yang kesimpulan dan implikasi di atas penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu objek, yaitu PT Semen Padang, sehingga temuan ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik dan budaya organisasi yang berbeda.
2. Instrumen penelitian disusun berdasarkan kuesioner dengan pendekatan persepsi responden. Hal ini menimbulkan potensi subjektivitas, karena jawaban responden mungkin dipengaruhi oleh kondisi emosional ataupun keinginan untuk memberikan jawaban yang dianggap sesuai dengan harapan peneliti.
3. Variabel penelitian yang digunakan terbatas pada keseimbangan hidup kerja, komunikasi, pengembangan karir, serta *turnover intention*. Dengan demikian, faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi niat pindah kerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, maupun lingkungan kerja, belum tercakup dalam penelitian ini.
4. Pengukuran dilakukan dengan pendekatan *cross-sectional* pada satu periode waktu tertentu, sehingga tidak mampu menggambarkan dinamika perubahan persepsi karyawan dalam jangka panjang.

5.4. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. PT Semen Padang perlu meningkatkan perhatian terhadap program pengembangan karir karyawan yang masih terbatas. Hal ini dapat dilakukan

dengan memperjelas jalur promosi, memberikan kesempatan pelatihan, serta mendorong inovasi karyawan melalui program job rotation dan mentoring.

b. Perusahaan juga disarankan untuk memperkuat kebijakan keseimbangan hidup kerja, misalnya dengan meninjau kembali kebijakan jam kerja fleksibel agar distribusi beban kerja lebih adil serta mendukung kesehatan mental karyawan.

c. Dari sisi komunikasi, pimpinan perlu memperluas mekanisme komunikasi dua arah, baik secara formal maupun informal, sehingga karyawan merasa lebih didengar dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Upaya ini akan memperkuat loyalitas serta mengurangi turnover intention.

2. Bagi akademisi

Bagi akademisi diharapkan skripsi ini dapat menjadi salah satu referensi tambahan dalam melakukan penelitian dan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai pengaruh keseimbangan hidup kerja, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Semen Padang. Penulis menyarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain.

3. Bagi peneliti selanjutnya

a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian ke perusahaan lain atau industri yang berbeda agar hasil penelitian lebih generalis dan dapat dibandingkan antar sektor.

b. Variabel penelitian dapat diperluas dengan memasukkan faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, atau kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*.

- c. Disarankan menggunakan desain penelitian longitudinal agar dapat menangkap perubahan persepsi karyawan terhadap keseimbangan hidup kerja, komunikasi, dan pengembangan karir dalam jangka waktu yang lebih panjang.
- d. Peneliti berikutnya juga dapat mengombinasikan metode kuantitatif dengan kualitatif, misalnya melalui wawancara mendalam, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai alasan karyawan berniat meninggalkan organisasi.