

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada bab pembahasan, peneliti menemukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin kuat ikatan emosional karyawan dengan organisasi, semakin rendah niat berhenti kerja. Hal ini disebabkan oleh rasa memiliki dan persepsi “seperti keluarga” pada karyawan Hotel Pacific Balikpapan, sehingga menjadi penyangga utama melawan godaan peluang eksternal.
2. Lingkungan eksternal berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini disebabkan oleh tawaran dari 76 hotel kompetitor di Balikpapan yang menciptakan persepsi "rumput tetangga lebih hijau", terutama di tengah Tingkat Penghunian Kamar (TPK) 70,5% dan pasar tenaga kerja lokal yang dinamis.
3. Konten pekerjaan berpengaruh negatif signifikan, hal ini menandakan motivasi intrinsik dari tanggung jawab pekerjaan dapat mengurangi niat *turnover*, terutama di departemen operasional.
4. Demografis individu serta kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini disebabkan karena stabilitas karyawan lebih ditopang oleh faktor organisasi yang dominan dan upah karyawan telah memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR) sehingga hanya berfungsi mencegah ketidakpuasan minimum, namun tidak cukup kuat menghadapi daya tarik peluang eksternal.
5. Hotel Pacific memiliki tingkat *turnover* rendah (5 keluar dari 15 pergerakan dalam 3 tahun), didukung komitmen kuat yang mengatasi ancaman lingkungan eksternal kompetitif.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Hotel Pacific Balikpapan

Manajemen hotel diharapkan dapat memperkuat komitmen karyawan dengan program penghargaan bulanan seperti “Karyawan Terbaik” dan pelatihan kepemimpinan rutin agar loyalitas meningkat dan niat berhenti berkurang. Hadapi persaingan hotel lain di Balikpapan dengan bonus retensi tahunan dan jalur promosi jelas untuk karyawan lama (3+ tahun), sehingga peluang kerja luar tidak menarik lagi. Lakukan survei kepuasan kerja setiap 6 bulan sekali untuk deteksi dini masalah konten pekerjaan.

2. Bagi Karyawan Hotel Pacific Balikpapan

Bangun komitmen pribadi dengan aktif ikut kegiatan tim dan komunikasikan harapan karir ke atasan agar merasa dihargai di hotel ini. Fokus pada kepuasan dari tugas harian seperti pelayanan tamu yang bermakna, untuk kurangi pikiran pindah kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk memperluas jangkauan responden, ambil sampel lebih besar dari beberapa hotel di Balikpapan agar hasil bisa di generalisasikan luas, bukan hanya satu hotel. Gunakan data waktu panjang (longitudinal) untuk lihat perubahan aktual, bukan hanya niat.

4. Bagi Akademisi Kampus

Gunakan hasil ini sebagai bahan kuliah manajemen SDM perhotelan, terutama contoh SmartPLS sederhana untuk mahasiswa baru agar lulusan siap hadapi isu retensi karyawan hotel.