

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir yang jelas, beban kerja yang dikelola secara proporsional, serta kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, di mana karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, pengembangan karir, beban kerja, dan kompensasi juga berpengaruh langsung terhadap turnover intention. Hal tersebut sesuai dengan teori *job demand resources* dimana harus ada keterseimbangan antara *job demands* dan *job resources*.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang mampu menyalurkan pengaruh pengembangan karir, beban kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention. Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory*, yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh proses kognitif berupa persepsi dan evaluasi terhadap pengalaman yang dialami. Dalam konteks ini, kepuasan kerja mencerminkan hasil penilaian karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang kemudian

membentuk harapan terhadap hasil yang akan diperoleh (*outcome expectation*), sehingga memengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau

120

meninggalkan organisasi. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan faktor-faktor organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan secara efektif menekan tingkat turnover intention karyawan.

B. Rekomendasi

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem pengembangan karir dengan memberikan bentuk apresiasi yang nyata kepada karyawan yang menunjukkan loyalitas tinggi, baik melalui penghargaan, promosi, maupun kesempatan pengembangan kompetensi. Selain itu, pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara lebih proporsional dengan memperhatikan kapasitas kerja karyawan serta memberikan dukungan yang memadai agar karyawan tidak mengalami tekanan emosional seperti rasa jengkel atau putus asa ketika menghadapi tugas pekerjaan.

Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi, khususnya terkait pemberian bonus atau insentif berbasis kinerja, serta memastikan tingkat gaji tetap kompetitif agar dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dengan penghasilan yang lebih besar. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menekan turnover intention dalam organisasi.

Sedangkan untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperluas objek penelitian, baik dengan menambah

121

jumlah hotel maupun sektor industri lainnya, sehingga hasil penelitian dapat memiliki daya generalisasi yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi. Penambahan variabel lingkungan kerja menjadi penting karena kondisi lingkungan kerja yang memadai, termasuk ketersediaan fasilitas ruangan dan peralatan kerja yang mendukung, dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penggunaan pendekatan metode atau periode penelitian yang berbeda juga disarankan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention.

C. Penutup

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention karyawan. Meskipun penelitian ini masih memiliki keterbatasan, hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kajian yang lebih luas dan mendalam sesuai dengan perkembangan kebutuhan

organisasi.

