

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, beban kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada karyawan. Penelitian ini dilakukan karena tingginya tingkat turnover karyawan yang dapat berdampak pada biaya, waktu, serta efektivitas operasional perusahaan, sehingga diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap turnover intention, serta menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara variabel independen dan turnover intention.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Atrium Premiere Cilacap dan Hotel Java Heritage Purwokerto dengan jumlah sebanyak 137 responden. Metode dalam pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik pengambilan sampel jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Serta kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antar variabel.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan pengembangan karir, mengelola beban kerja secara proporsional, serta memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menurunkan turnover intention. Kepuasan kerja terbukti menjadi faktor kunci yang menjembatani pengaruh kebijakan organisasi terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan, sehingga manajemen perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intentio, Perhotelan



ABSTRACT

This study is a quantitative research aimed at analyzing the influence of career development, workload, and compensation on turnover intention, with job satisfaction as an intervening variable among employees. The study was conducted due to the high level of employee turnover, which can impact company costs, time efficiency, and operational effectiveness; therefore, understanding the factors influencing employees' intention to leave the organization is essential.

The main objective of this study is to examine the effect of career development, workload, and compensation on job satisfaction, the influence of these variables on turnover intention, and to test the mediating role of job satisfaction in the relationship between the independent variables and turnover intention.

The population of this study consisted of all employees of Hotel Atrium Premiere Cilacap and Hotel Java Heritage Purwokerto, with a total of 137 respondents. The sampling method used was a saturated sampling technique.

Based on the research results and analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Squares (PLS) approach, the findings indicate that the independent variables have a significant effect on the dependent variable. Furthermore, job satisfaction is able to mediate the relationship among the variables.

The implications of this study indicate that companies need to improve career development programs, manage workload proportionally, and provide fair and competitive compensation to enhance employee job satisfaction, thereby reducing turnover intention. Job satisfaction has been proven to be a key factor that bridges the influence of organizational policies on employees' decisions to remain in or leave the company; therefore, management should pay close attention to job satisfaction in human resource management strategies.

Keywords: Career Development, Workload, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention, Hospitality Industry.