

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -2,424 yang lebih besar dari t tabel (2,040) dan nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan organisasi, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk memiliki *turnover intention*.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -2,618 yang lebih besar dari t tabel (2,040) dan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi.
3. Pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap, dengan nilai F hitung sebesar 6,965 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,310 menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *turnover intention* pegawai

sebesar 31,0%, sedangkan sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang berperan dalam menekan tingkat *turnover intention* pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga perlu menjadi perhatian utama bagi Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait.

1. Bagi Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap

Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap diharapkan dapat terus meningkatkan sistem pengembangan karir pegawai melalui penyusunan jalur karir yang lebih jelas, transparan, dan berbasis kompetensi. Selain itu, organisasi juga perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, sertifikasi, maupun promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen pegawai sehingga mampu menurunkan tingkat *turnover intention*.

Organisasi juga diharapkan dapat terus mengevaluasi sistem kompensasi agar tetap kompetitif, adil, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab pegawai. Pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan memperkuat keinginan mereka untuk tetap bekerja di dalam organisasi.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan berbagai kesempatan pengembangan karir yang disediakan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan. Selain itu, pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan profesionalisme, disiplin, serta kinerja sehingga memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pengembangan karir sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Pengembangan Karir dan Kompensasi, yang mampu menjelaskan Turnover Intention sebesar 31,0%. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap Turnover Intention, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, beban kerja, maupun work-life balance. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah maupun organisasi lainnya sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

