

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Career Plateau* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Dissatisfaction*.

Hasil menunjukkan bahwa kondisi stagnasi karier belum tentu meningkatkan ketidakpuasan kerja pada karyawan RSUD Muhammadiyah Kutowinangun, sehingga hipotesis tersebut tidak diterima.

- b. *Career Plateau* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*

Intention. Artinya, semakin tinggi perasaan plateau dalam karier, semakin besar kecenderungan karyawan untuk berniat keluar dari organisasi.

- c. *Job Dissatisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*

Intention. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi ketidakpuasan kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

- d. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Dissatisfaction*.

Beban kerja yang berlebihan terbukti meningkatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

- e. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja, semakin besar dorongan karyawan untuk berniat resign dari organisasi.

- f. *Career Plateau* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Dissatisfaction*. Dengan demikian, ketidakpuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *career plateau* terhadap *turnover intention*.
- g. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Dissatisfaction*. Artinya, beban kerja yang tinggi meningkatkan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong timbulnya *turnover intention* pada karyawan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa implikasi dalam penelitian ini, yaitu:

a. Implikasi Teoritis

1) Penguatan konsep *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* (*job demand*) memberikan tekanan yang meningkatkan ketidakpuasan kerja dan *turnover intention*. Hal ini memperkuat asumsi JD-R Theory bahwa tuntutan kerja yang tinggi memicu stres kerja dan reaksi negatif, termasuk keinginan keluar dari pekerjaan.

2) *Job Dissatisfaction* sebagai mediator dalam hubungan *Workload–Turnover Intention*

Ditemukannya peran mediasi *job dissatisfaction* pada hubungan *workload* terhadap *turnover intention* mendukung konsep bahwa faktor psikologis menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh *job demands* terhadap perilaku kerja negatif.

3) Career Plateau sebagai determinan langsung Turnover Intention

Career plateau terbukti berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, namun tidak melalui *job dissatisfaction*. Hal ini memperkaya literatur bahwa stagnasi karier dapat memengaruhi niat keluar secara emosional dan perseptual tanpa harus melalui ketidakpuasan kerja.

4) Integrasi model konseptual beban kerja, stagnasi karier, ketidakpuasan, dan *turnover intention*

Penelitian ini berkontribusi dalam memvalidasi model hubungan simultan antara *job demands* (*workload*), karier (*career plateau*), respons psikologis (*job dissatisfaction*), serta *outcome* perilaku (*turnover intention*), khususnya dalam konteks industri kesehatan.

b. Implikasi Praktis

1) Manajemen beban kerja karyawan

Mengacu pada hasil bahwa *workload* meningkatkan ketidakpuasan dan *turnover intention*, pihak rumah sakit perlu mengatur distribusi beban kerja secara proporsional, termasuk penambahan tenaga, penjadwalan ulang, atau peningkatan efisiensi operasional.

2) Perbaikan sistem pengembangan karier

Career plateau terbukti meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, manajemen perlu menyediakan jalur pengembangan karier, pelatihan, promosi, atau rotasi jabatan agar karyawan merasa tetap berkembang.

3) Program peningkatan kepuasan kerja

Job dissatisfaction terbukti meningkatkan *turnover intention*.

Manajemen perlu memperbaiki faktor-faktor penyebab ketidakpuasan seperti kejelasan peran, komunikasi atasan, beban kerja, serta penghargaan dan pengakuan.

4) Strategi retensi karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya kecenderungan tingginya niat keluar akibat beban kerja dan stagnasi karier. Oleh sebab itu, rumah sakit perlu mengembangkan strategi retensi, seperti insentif kinerja, penguatan budaya kerja suportif, atau peningkatan kesejahteraan karyawan.

5) Penguatan kebijakan SDM berbasis kesehatan mental dan kesejahteraan kerja

Karena faktor psikologis memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*, manajemen perlu menyediakan fasilitas konseling, peningkatan dukungan sosial, serta iklim kerja yang ramah terhadap kesehatan mental.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan.

Pertama, objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan RSUD Muhammadiyah Kutowinangun, sehingga temuan penelitian ini belum dapat digeneralisasikan ke rumah sakit lain maupun ke sektor industri yang berbeda. Kedua, variabel yang diteliti terbatas pada *workload*, *career plateau*,

job dissatisfaction, dan turnover intention, sementara faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti komitmen organisasi, stres kerja, dan kompensasi, belum dikaji dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan perilaku serta kondisi psikologis karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner memungkinkan adanya bias akibat persepsi subjektif responden.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke rumah sakit atau institusi lain agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan, menggunakan desain penelitian longitudinal untuk mengamati perubahan dari waktu ke waktu, serta melibatkan metode pengumpulan data tambahan seperti wawancara atau observasi guna memperoleh data yang lebih komprehensif dan mendalam.