

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Divisi Produksi PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya dengan menggunakan pengujian *Partial Least Squares (PLS)*, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Faktor yang paling menonjol adalah pengalaman kerja. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk bertahan apabila diberikan kesempatan terlibat dalam berbagai pengalaman kerja yang beragam, menantang, dan memperkaya keterampilan mereka. Sebaliknya, jika pengalaman kerja yang diperoleh terbatas dan bersifat monoton, karyawan cenderung merasa stagnan dan lebih mudah mencari peluang kerja di luar perusahaan.
2. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Faktor yang paling dominan adalah penghargaan atau apresiasi. Karyawan merasa lebih puas dan loyal apabila usaha mereka diakui dengan pemberian penghargaan yang adil, baik berupa bonus, kompensasi, maupun pengakuan non-finansial. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem bonus yang dianggap tidak konsisten dan kurang transparan memicu munculnya niat untuk mencari pekerjaan lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak terkait:

1. PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) disarankan fokus pada peningkatan pada pengembangan karir terutama pada faktor pengalaman kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui rotasi kerja lintas bagian, keterlibatan karyawan dalam proyek strategis, serta pemberian kesempatan untuk memperoleh pengalaman langsung dalam proses produksi maupun manajemen konten dengan pendampingan dari senior atau tenaga ahli. Variasi pengalaman kerja ini akan membuat karyawan merasa berkembang, lebih termotivasi, serta memiliki ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja sekaligus menekan niat untuk berpindah kerja.
2. PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) disarankan memperbaiki dan memperjelas sistem penghargaan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan tidak hanya terbatas pada kompensasi finansial seperti bonus berbasis kinerja, tetapi juga dapat berupa apresiasi non-finansial seperti pengakuan simbolis dari atasan, pemberian sertifikat penghargaan, maupun kesempatan promosi. Penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem penghargaan yang transparan, adil, serta diberikan secara tepat waktu sesuai dengan prestasi individu maupun tim. Hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong terciptanya loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan.

3. PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) disarankan lebih proaktif dalam mengantisipasi *turnover intention* di kalangan karyawan, khususnya di divisi produksi yang memiliki tingkat dinamika tinggi. Perusahaan dapat melakukan pendekatan melalui komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memperjelas jalur pengembangan karir. Dengan kombinasi pengembangan karir yang berkesinambungan dan sistem penghargaan yang konsisten, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki prospek jangka panjang di perusahaan. Hal ini diharapkan dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar, sekaligus menjaga stabilitas dan produktivitas perusahaan.

#### 4. Bagi Penelitian Selanjutnya:

Penelitian ini berfokus pada karyawan di Divisi Produksi PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya, sehingga hasilnya menggambarkan fenomena *turnover intention* pada lingkup yang masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar pengembangan karir dan kepuasan kerja, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu siaran, maupun gaya kepemimpinan di divisi lain, juga berpotensi memengaruhi *turnover intention* namun belum terungkap dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan pada divisi lain atau membandingkan antar-divisi agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di perusahaan media penyiaran.