

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Perceived Firm Fairness*, *Work Pressure*, dan *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Sheraton Surabaya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Variabel *Perceived Firm Fairness* (X1)** tidak berpengaruh signifikan terhadap *TurnoverIntention*. Artinya, persepsi karyawan terhadap keadilan yang diterapkan oleh perusahaan tidak menjadi faktor utama yang mendorong niat mereka untuk keluar. Hal ini dapat disebabkan oleh sistem dan kebijakan perusahaan yang sudah berjalan dengan baik, sehingga karyawan merasa keadilan sudah terpenuhi.
2. **Variabel *Pay Satisfaction* (X2)** tidak berpengaruh signifikan terhadap *TurnoverIntention*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap gaji di Hotel Sheraton Surabaya sudah dianggap sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan standar industri perhotelan, sehingga faktor gaji tidak lagi menjadi pertimbangan utama bagi karyawan untuk bertahan atau keluar.
3. **Variabel *Work Pressure* (X3)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap *TurnoverIntention*. Artinya, semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula keinginan mereka

untuk meninggalkan pekerjaan. Tekanan kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi niat keluar karyawan.

4. **Secara simultan**, variable *Perceived Firm Fairness*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Pressure* berpengaruh secara signifikan terhadap variable *Turnover Intention*.
5. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut tetap memiliki peran penting dalam menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan, meskipun secara parsial tidak semuanya signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi Manajemen Hotel Sheraton Surabaya:**

Perusahaan perlu memperhatikan beban kerja dan tekanan kerja yang dialami karyawan, khususnya pada divisi operasional yang memiliki jam kerja padat. Manajemen dapat melakukan evaluasi pembagian tugas, pemberian waktu istirahat yang proporsional, dan pelatihan manajemen stres.

2. Bagi Karyawan:

Diharapkan mampu beradaptasi dengan ritme kerja hotel berbintang lima yang memang memiliki tekanan tinggi, dengan meningkatkan kemampuan manajemen waktu, komunikasi, dan kerja sama tim.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a. Dapat menambahkan variabel lain seperti *Job Stress*, *Organizational Commitment*, atau *Leadership Style* untuk memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*.
- b. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas cakupan objek penelitian ke beberapa perusahaan lain di Surabaya atau kota besar lainnya, agar hasilnya dapat digeneralisasikan dengan lebih luas.