

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai analisa pengaruh *quality of work life* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada Gen Y di *banking industry*, telah ditemukannya beberapa hal, yaitu:

1. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan yaitu sebesar 52.4%, *range* usia 26-30 tahun sebesar 39%, status dalam keluarga yaitu belum menikah sebesar 57.1%, pendidikan terakhir S1 sebesar 41,9%, responden yang bekerja di Bank BRI sebesar 23.8%, Bank Mandiri sebesar 21.9%, Bank BCA sebesar 29.5% dan Bank BNI sebesar 24.8%, lama bekerja pada perusahaan saat ini selama satu sampai dua tahun dan tiga sampai empat tahun sebesar 35.2%.
2. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan pada tiap hipotesis:
 - H_1 : *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan Gen Y yang bekerja di *banking industry*. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai t_{hitung} 10.536 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} (one-tailed) 1.983. Lalu dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.578. Apabila terjadi kenaikan satu unit dalam variabel QoWL maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.578 poin

pada variabel JS, sehingga jika terdapat peningkatan pada variabel *quality of work life* maka *job satisfaction* karyawan juga dapat meningkat.

- H₂: *Quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Y yang bekerja di *banking industry*. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai t_{hitung} menunjukkan sebesar 2.168 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} (one-tailed) 1.983. Lalu dari uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar -0.193. Jika terdapat peningkatan pada *quality of work life* maka *turnover intention* karyawan akan menurun.
- H₃: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Y yang bekerja di *banking industry*. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai Nilai t_{hitung} menunjukkan sebesar 2.005 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} (one-tailed) 1.983. Lalu dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar -0.306. Jika ada kenaikan satu unit dalam variabel *job satisfaction* maka akan terjadi penurunan sebesar 0.306 poin pada variabel *turnover intention*, sehingga jika terdapat peningkatan *job satisfaction*, maka *turnover intention* karyawan juga dapat menurun.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil dari kuesioner dan pembahasan pada setiap variabel, adapun saran yang dapat penulis ajukan kepada perusahaan, yaitu:

1. Pada variabel QoWL dimana pada pernyataan kedua yaitu “Saya senang dengan *training* yang disediakan perusahaan untuk saya” merupakan indikator dari variabel QoWL yang memiliki nilai *mean* paling rendah. Dalam hal ini penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas responden merasa kurang puas terhadap *training* yang diberikan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan hasil *in-depth interview* beberapa karyawan, dimana mereka mengatakan bahwa *training* yang ada saat ini tidak terlalu mendukung kompetensi yang mereka butuhkan dan kebanyakan sifatnya hanya sebatas untuk *bonding*. Penulis memberikan saran bahwa sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya, dengan cara melakukan survey melalui kuesioner atau dengan FGD (*Focus Group Discussion*) untuk mengetahui jenis kompetensi apa yang sebenarnya dibutuhkan karyawan agar bisa mendukung pekerjaannya saat ini serta demi memajukan perusahaan (Putri, 2019). Hal ini dapat membantu perusahaan dalam menyediakan *training* yang sesuai dan untuk mengetahui apakah *training* yang ada saat ini memuaskan atau tidak agar perusahaan dapat mengembangkan pelatihan tersebut. Perbaikan pelatihan yang diberikan dapat mendukung peningkatan *quality of work life* karyawan di *banking industry*.

2. Pada variabel JS dimana pada pernyataan ketiga yaitu “Setiap hari saya merasa ingin mengerjakan pekerjaan saya tanpa henti” mendapatkan nilai *mean* yang paling rendah serta frekuensi jawaban paling banyak adalah netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kurang setuju terhadap pernyataan ini. Hal tersebut juga sejalan dengan *in-depth interview* yang telah penulis lakukan dimana beberapa karyawan mengatakan bahwa jumlah pekerjaan mereka setiap harinya terlalu monoton sehingga cepat mengalami yang namanya kejenuhan. Untuk itu penulis memberikan saran bahwa sebaiknya perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan *job enrichment* untuk memperluas pekerjaannya secara vertical dan atau *job enlargement* untuk memperluas isi pekerjaan karyawan secara horizontal (Mufidah, 2016). Perusahaan juga harus mengelolah kebijakan tersebut dengan tepat sehingga karyawan dapat memiliki tantangan baru. Solusi lain yang dapat penulis berikan adalah dengan dilakukannya sistem *reward* atau memberikan penghargaan dalam bentuk apapun (bonus, piagam, piala dan lainnya) dengan begitu karyawan dapat terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat mendukung terhadap peningkatan *job Satisfaction* karyawan di *banking industry*.
3. Pada variabel TI dimana pada pernyataan keempat yaitu “Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika keadaan atau kondisi saat bekerja semakin buruk” mendapatkan nilai *mean* paling tinggi dengan frekuensi

jawaban paling banyak adalah netral. Hal ini menunjukkan mayoritas responden cukup setuju dengan pernyataan ini. Dari hasil *in-depth interview* yang telah penulis lakukan, terdapat beberapa karyawan mengatakan bahwa adanya *pressure* yang diterima selama bekerja seperti masalah dari lingkungan kerja serta masalah dari pekerjaan tersebut. Namun masalah tersebut dinilai sulit untuk diselesaikan dengan baik karena karyawan cenderung menceritakan masalah internal kepada pihak yang salah ataupun mencoba untuk menahan diri. Disini penulis dapat memberikan saran kepada perusahaan yaitu sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan. Hal yang dapat dilakukan perusahaan terkait hal tersebut adalah dengan memaksimalkan dan mensosialisasikan salah satu fasilitasnya yaitu fasilitas konseling, dimana terkadang karyawan merasa konseling yang disediakan belum terlalu maksimal. Fasilitas konseling yang baik dapat membantu karyawan menyalurkan beban ataupun masalah internal yang dirasakan karyawan kepada pihak yang tepat. Hal tersebut merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepedulian perusahaan terhadap kondisi karyawannya. Hal ini dapat menurunkan *turnover intention* karyawan di *banking industry*.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, penulis dapat mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian ini yaitu diluar perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa (*banking industry*) guna menambah informasi baru dan informasi yang belum atau tidak bisa didapatkan dari industri ini.
2. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas jumlah sampel atau jumlah responden agar informasi yang didapatkan nantinya akan lebih luas.
3. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan perhitungan SEM (Structural Equation Modeling) untuk mendapatkan perhitungan yang lebih akurat pada model penelitian ini.
4. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terkait efek mediasi dari variabel *job satisfaction* terhadap hubungan variabel *quality of work life* dengan variabel *turnover intention*. Hal ini dilakukan guna mengetahui apakah *quality of work life* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* atau harus melalui variabel *job satisfaction*.