

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan analisa berjudul “ Analisa Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Wilayah Provinsi Riau” yang telah dilaksanakan penulis, maka ditarik kesimpulan :

1. Berdasar pada profil 111 responden penelitian ini, kesimpulan mayoritas responden :
  - a. Menurut pada jenis kelamin, mayoritas responden penelitian ini ialah laki-laki sebanyak 76 orang. (68,5%).
  - b. Menurut usia, mayoritas responden penelitian ini berusia 23-27 tahun sebanyak 105 orang (94,6%).
  - c. Menurut domisili, seluruh responden penelitian ini berdomisili di Provinsi Riau.
  - d. Berdasar pada lama bekerja, mayoritas responden penelitian ini ialah 89,2% atau sebanyak 99 orang bekerja selama 1-2 tahun.
2. Berdasar pada hasil hipotesis penelitian yang dilaksanakan peneliti ke karyawan generasi Z di wilayah Provinsi Riau, peneliti menarik kesimpulan :
  - a.  $H_1$  : *Quality of Work Life* memiliki pengaruh positif kepada *Job Satisfaction*. Hipotesis terbukti dari uji statistic t yang menampilkan hasil  $T_{hitung} 6,104 > T_{tabel}$  yaitu 1,985 ( $T_{hitung} > T_{Tabel}$ ), serta nilai signifikansi  $H_1$  bernilai 0,000 dimana  $<$  nilai signifikansi uji t riset ini yaitu 0,05. Lalu dari uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.370. apabila terjadi kenaikan satu unit dalam *Quality of Work Life* maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.370 poin pada *Job*

*Satisfaction*, sehingga jika terdapat peningkatan *Quality of Work Life* maka *Job Satisfaction* karyawan juga dapat meningkat.

- b.  $H_2$  : *Quality of Work Life* punya pengaruh negative terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis terbukti dari uji statistic t yang menunjukkan hasil  $T_{Hitung} 2,023 > T_{Tabel} 1,986$  ( $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ ), serta signifikansi  $H_2$  sebesar 0,046 yang dimana lebih kecil dari nilai signifikansi pada uji t studi ini sebesar 0,05.
- c.  $H_3$  : *Job Satisfaction* punya pengaruh negative kepada *Turnover Intention*. Hipotesis terbukti dari uji statistic t yang menunjukkan hasil  $T_{Hitung} 4,443 > T_{Tabel}$  yaitu 1,986 ( $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ ), dan nilai signifikansi  $H_3$  sebesar 0,000 yang dimana  $<$  nilai signifikansi uji t studi ini sebesar 0,05.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Penulis dapat menawarkan saran berikut untuk disampaikan kepada perusahaan berdasarkan temuan kuesioner dan pembahasan masing-masing variable :

1. “Saya merasa pekerjaan ini ber kontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan” merupakan indikator dengan mean terendah pada variabel *Quality of Work Life* indikator pertama. Penulis menyimpulkan dari data ini bahwa mayoritas responden percaya bahwa kontribusi mereka terhadap perusahaan tidak mencukupi atau bahkan jauh dari harapan mereka terhadap kinerja perusahaan. Agar para akademisi memberi nasihat kepada bisnis tentang cara meningkatkan sistem mereka dan memungkinkan pekerja memahami bahwa kinerja mereka berdampak besar pada bisnis.
2. Pada variabel *Kepuasan Kerja*, indikator “Saya puas dengan pekerjaan saya sekarang ini” dan “Saya merasa senang saat bekerja” punya mean terendah dibandingkan indikator pertanyaan lainnya. Ini jelas menunjukkan bahwa anggota staf tidak puas dan tidak antusias dengan pekerjaan mereka saat ini. Penulis menawarkan rekomendasi bagi bisnis untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan, antara lain memberikan manfaat, mengakui pencapaian karyawan, mendorong kontak antar

pekerja melalui pelatihan, memotivasi karyawan di tempat kerja, menetapkan tugas sesuai dengan keahlian mereka, meningkatkan fasilitas ruang kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan, dan memberikan umpan balik kepada setiap karyawan adalah semua praktik tempat kerja yang penting.

3. Indikator pertanyaan “Saya akan keluar dari perusahaan ini jika keadaan di tempat kerja semakin buruk” memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel Turnover Intention dengan nilai rata-rata 3,84 termasuk dalam kategori baik dengan mayoritas responden memilih opsi 4 (Setuju) . Menurut penelitian, mayoritas responden setuju dengan pernyataan ini. Penulis menawarkan saran kepada bisnis tentang cara membuat tempat kerja yang ramah di mana pekerja dapat dengan nyaman melakukan tugasnya. Selain itu, bisnis dapat memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, tetapi mereka tetap harus menetapkan tenggat waktu pembayaran. Tentu saja, ini dapat membantu mencegah atau mengurangi pergantian staf. Bisnis harus dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan untuk mencegah niat berpindah ini. Untuk itu, mereka harus bisa melakukan hal-hal yang tercantum pada nomor 1 dan 2: memberi penghargaan kepada karyawan atas usahanya, membina interaksi karyawan melalui pelatihan, menyediakan fasilitas yang memudahkan karyawan bekerja dengan nyaman, dan menerima serta mendengarkan saran karyawan yang bermanfaat bagi bisnis dan karyawan.

### **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Penulis dapat menawarkan berbagai rekomendasi untuk penelitian tambahan berdasarkan temuan kesimpulan yang diberikan di atas, khususnya sebagai berikut :

- 1 Penulis memberi saran peneliti yang akan datang untuk menmakai berbagai objek penelitian dari para pekerja Generasi Z di Provinsi Riau untuk melengkapi objek penelitian yang sudah ada dengan data baru dan data yang belum dikumpulkan sebelumnya.

- 2 Penulis menyarankan peneliti yang akan datang untuk menggunakan lebih banyak sampel untuk mengumpulkan jumlah data yang lebih besar. Dengan mengumpulkan jumlah data yang lebih besar, peneliti dapat menghasilkan temuan yang lebih representatif dan dapat dipertanggungjawabkan. Data yang lebih besar juga memberikan kekuatan statistik yang lebih kuat, sehingga dapat mengurangi bias dan memberikan kepercayaan yang lebih tinggi terhadap hasil penelitian.
- 3 Penulis menyarankan peneliti selanjutnya untuk menggunakan pengujian dengan perhitungan SEM (Structural Equation Modeling) sebagai pengganti model penelitian yang penulis gunakan untuk memperoleh perhitungan yang lebih akurat.
- 4 Karena ada variabel *intervening* (*Job Satisfaction*) Untuk menentukan apakah ada hubungan langsung atau apakah variabel *Job Satisfaction* harus diperhitungkan, penulis menyarankan untuk melakukan penelitian terhadap variabel *intervening* tersebut.