

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisa yang telah dilakukan oleh peneliti terkait “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Retention* dan *Motivation* Karyawan Generasi Y pada Era Peningkatan Persaingan Pasar Tenaga Kerja Melalui *Job Portal*” dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* berpengaruh secara positif terhadap *intrinsic motivation* dan *employee retention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Y yang memiliki kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasannya dan merasa atasannya dapat memberikan inspirasi dapat meningkatkan motivasi dan sehingga membuat karyawan generasi Y ingin tetap bekerja untuk waktu yang lama.
2. *Corporate Social Responsibility* berpengaruh secara tidak positif terhadap *intrinsic motivation* dan positif *employee retention*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Y kurang merasa memiliki keterikatan dengan perusahaannya karena program *corporate social responsibility* yang dimiliki perusahaan, tetapi membuat karyawan generasi Y cenderung

- ingin bekerja untuk waktu yang lama.
3. *Autonomy* berpengaruh secara positif terhadap *intrinsic motivation* dan tidak positif *employee retention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Y yang memiliki kebebasan dan kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada mereka, akan meningkatkan motivasi tetapi tidak membuat karyawan generasi Y ingin tetap bekerja untuk waktu yang lama
 4. *Work Life Balance* berpengaruh secara tidak positif terhadap *intrinsic motivation* dan *employee retention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Y yang memiliki keseimbangan hidup antara kehidupan profesional dan pribadi tidak mempengaruhi *intrinsic motivation* tetapi tetap membuat karyawan generasi Y ingin tetap bekerja untuk waktu yang lama.
 5. *Technology* berpengaruh secara secara positif terhadap *intrinsic motivation* dan *employee retention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Y yang bekerja di perusahaan yang mendapatkan manfaat seperti kemudahan dalam bekerja dengan adanya teknologi modern dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan motivasi dan membuat karyawan generasi Y ingin tetap bekerja untuk waktu yang lama.
 6. *Intrinsic motivation* berpengaruh secara secara positif terhadap *employee*

retention. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Y yang memiliki kepuasan dari dalam diri seperti merasakan kebahagiaan dalam mengerjakan pekerjaannya dapat meningkatkan keinginan karyawan generasi Y untuk tetap bekerja pada waktu yang lama.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan dan simpulan yang diperoleh ditemukan bahwa terdapat pengaruh secara positif dari variabel-variabel yang peneliti gunakan untuk melakukan penelitian ini, yaitu, *transformational leadership*, *corporate social responsibility*, *autonomy*, *work life balance* dan *technology* dengan *intrinsic motivation* dan *employee retention*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya.

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Generasi Y terkenal memiliki kecenderungan tidak loyal terhadap perusahaan. Hal ini diteliti oleh Deloitte (2022) pada studinya dijelaskan bahwa karyawan generasi Y cenderung meninggalkan pekerjaan dalam dua tahun dan akan meninggalkan pekerjaan walaupun tidak memiliki pekerjaan setelahnya. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan inisiatif dalam menjalankan strategi

retention program dan berfokus kepada pendekatan motivation kepada karyawan dan berusaha mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang panjang.

2. Menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan khususnya generasi Y. Generasi Y cenderung merasa bosan jika tidak memiliki tantangan dalam pekerjaannya dan tidak ragu untuk meninggalkan pekerjaannya jika terdapat hal-hal yang membuat mereka tidak senang. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memberikan pemimpin yang berkualitas, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang memiliki inisiatif untuk melakukan perubahan dan membantu bawahannya untuk mencapai ambisi mereka dan tujuan bersama serta dapat mengarahkan bawahannya untuk mementingkan kepentingan bersama dibandingkan individu.
3. Perusahaan harus bisa memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada karyawan generasi Y untuk melakukan pekerjaannya. Generasi Y memiliki tingkat kemandirian dan individualisme yang tinggi. Generasi Y berfokus pada ambisi mereka dalam kesuksesan dan mereka juga memiliki keyakinan akan berhasil. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memberikan autonomy pekerjaan kepada karyawan generasi Y.
4. Tanggung jawab sosial perusahaan juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan tingkat *retention* karyawan. program corporate

social responsibility tercatat merupakan faktor yang memotivasi karyawan generasi Y. Oleh karena itu, jika program CSR yang dijalankan perusahaan dengan cara yang benar melalui sarana yang tepat dan tersedia, mereka dapat mempengaruhi sikap positif karyawan yang merupakan aset organisasi yang paling berharga.

5.2.3 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Berdasarkan waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini, generasi Y merupakan generasi yang paling relevan dan merupakan generasi yang mendominasi tenaga kerja saat ini, yaitu mereka yang berusia 27 tahun sampai dengan 42 tahun. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian kepada generasi selanjutnya yaitu generasi Z, tentunya dengan mempertimbangkan relevansi responden untuk melakukan penelitian.
2. Peneliti hanya memiliki 7 variabel. Peneliti merasa masih terdapat satu variabel yang seharusnya bisa melengkapi penelitian yaitu *compensation & benefit* agar variabel yang diteliti lebih lengkap dan lebih relevan dengan permasalahan yang sedang dihadapi.
3. Pada penelitian ini peneliti tidak berfokus kepada satu industri atau industri yang spesifik, sehingga tidak bisa menjadi rumusan yang tajam untuk setiap industri, karena tentunya setiap industry

pastinya memiliki tantangan untuk menciptakan motivasi dan retensi terhdap karyawan khususnya generasi Y.

Sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan riset lebih dalam untuk mengetahui industri mana yang secara signifikan mengalami masalah ini.

4. Pada penelitian ini, jumlah responden yang terkumpul dan lolos screening hanya 115 responden yang mana angka tersebut belum mencukupin untuk di olah menjadi data yang valid. Olehkarena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mencari jumlah responden yang lebih banyak dengan harapan agar mendapatkan data yang lebih konkrit dan juga valid ketika melakukan pengujian data.

