

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Generasi Z yang bekerja di Tangerang. Dengan melakukan survey dan mendapatkan 132 responden, kemudian dilanjutkan dengan proses pengolahan data menggunakan SmartPLS 4 untuk melakukan pengujian terhadap variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu pengaruh *Training Satisfaction*, *Performance Appraisal Satisfaction*, dan *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*, maka penulis memiliki beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. *Training Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di Tangerang. Hal tersebut didasari dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan T Statistics sebesar 0,502 yang memiliki nilai lebih rendah dari 1,65 dan hasil P-Value sebesar 0,308 yang memiliki nilai lebih tinggi dari 0,05.
2. *Performance Appraisal Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di Tangerang. Hal tersebut didasari dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan T Statistics sebesar 0,016 yang memiliki nilai lebih rendah dari 1,65 dan hasil P-Value sebesar 0,494 yang memiliki nilai lebih tinggi dari 0,05

3. Pay Satisfaction berpengaruh positif terhadap Work Engagement pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di Tangerang. Hal tersebut didasari dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan T Statistics sebesar 2,185 yang memiliki nilai lebih tinggi dari 1,65 dan hasil P- Value sebesar 0,014 yang memiliki nilai lebih rendah dari 0,05.
4. Work Engagement berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di Tangerang. Hal tersebut didasari dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan T Statistics sebesar 1,908 yang memiliki nilai lebih tinggi dari 1,65 dan hasil P-Value sebesar 0,028 yang memiliki nilai lebih rendah dari 0,05.
5. Training Satisfaction tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di Tangerang. Hal tersebut didasari dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan T Statistics sebesar 0,411 yang memiliki nilai lebih rendah dari 1,65 dan hasil P-Value sebesar 0,341 yang memiliki nilai lebih tinggi dari 0,05.
6. Performance Appraisal Satisfaction tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di Tangerang. Hal tersebut didasari dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan T Statistics sebesar 0,013 yang memiliki nilai lebih rendah dari 1,65 dan hasil P-Value sebesar 0,495 yang memiliki nilai lebih tinggi dari 0,05.
7. Pay Satisfaction tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Karyawan Generasi Z yang bekerja

di Tangerang. Hal tersebut didasari dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan T Statistics sebesar 1,211 yang memiliki nilai lebih rendah dari 1,65 dan hasil P-Value sebesar 0,113 yang memiliki nilai lebih tinggi dari 0,05.

## 5.2 Saran

Setelah dilakukannya penelitian ini, terdapat beberapa saran bagi Generasi Z, Perusahaan, dan Penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Generasi Z sebagai generasi muda dan penerus bangsa menjadi salah satu generasi yang diandalkan mampu membawa dan menggerakkan Perusahaan kearah kesuksesan. Sehingga, diperlukan kesadaran individu untuk bisa berkomitmen dan membawa kesejahteraan baik untuk diri mereka, maupun Perusahaan.
2. Perusahaan harus bisa beradaptasi pada budaya bekerja Generasi Z, yang dianggap mampu membawa kesuksesan bisnis, maka perlu pemberdayaan budaya kerja yang fleksibel dan terbuka, memberikan kesempatan untuk berkembang dengan bentuk pelatihan yang signifikan dengan pekerjaan, penilaian kinerja yang adil, dan sistem penggajian yang adil. Perusahaan juga perlu mengedepankan transparansi komunikasi untuk dapat memberikan rasa aman dan nyaman para karyawannya.
3. Penelitian ini tidak melakukan *Face Validity Check*, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan *Face Validity Check* sebelum melakukan penyebaran kuesioner penelitian untuk memastikan bahwa Bahasa yang digunakan sudah sesuai,

kalimat yang digunakan mudah dipahami, dan jelas sehingga hasil kuesioner penelitian dapat lebih akurat dijawab oleh responden.

4. Dalam penulisan indikator variabel penelitian, penelitian ini masih menggunakan kata-kata seperti “Secara umum” atau “Secara keseluruhan” yang dapat mengurangi akurasi jawaban, karena *Satisfaction* yang dimaksud disini adalah tentang perasaan, bukan tentang pembahasan umum. Maka, untuk penelitian selanjutnya dapat mengeluarkan kata-kata tersebut dan menyesuaikan pada definisi operasionalnya.
5. Penelitian ini dilakukan dengan orientasi pada karyawan Generasi Z yang bekerja di kota Tangerang saja, maka penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian secara lebih luas.
6. Penelitian ini dilakukan dengan orientasi pada karyawan Generasi Z yang telah bekerja minimal 1 tahun, maka penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan karakteristik responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun, sehingga hasil dari penelitian dapat lebih spesifik dijelaskan.
7. Penelitian ini dilakukan dengan orientasi pada lima variabel (Training Satisfaction, Performance Appraisal Satisfaction, Pay Satisfaction, Work Engagement, dan Turnover Intention). Maka, penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya bisa

menambahkan variabel serupa terkait HRM Practices seperti Job Satisfaction, Employee Engagement, atau Work-Stress.

6. Penelitian ini hanya memiliki 132 responden secara keseluruhan, maka penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menentukan jumlah responden secara lebih spesifik, sehingga hasil data yang diperoleh menghasilkan data yang lebih maksimal untuk dilakukan penelitian.
7. Penelitian ini mengambil responden secara umum yang tidak memiliki bidang yang spesifik, maka untuk penelitian selanjutnya dapat menentukan Batasan yang lebih spesifik pada pekerjaan di bidang yang sama untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

