

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian juga analisis yang telah dilakukan terhadap pengaruh supervisor support & self-efficacy terhadap quitting intention dengan mediasi work engagement pada karyawan gen z di kabupaten tangerang, maka terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penulis tidak dapat melakukan filter dalam posisi seorang karyawan Generasi Z tersebut berada di *job-level* yang mana, juga beberapa kesimpulan juga temuan sebagai berikut,

1. *Supervisor Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Self-efficacy* memiliki hasil nilai *t-statistics* yang signifikan $6,65 > 1,64$ juga *p-value* $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif dan Hipotesis 1 dapat diterima. Sehingga menyimpulkan dari hal tersebut bahwa tingkat dukungan atasan pada karyawan akan berpengaruh positif terhadap tingkat efikasi diri karyawan.
2. *Supervisor Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement* memiliki hasil nilai *t-statistics* yang signifikan $2,70 > 1,64$ juga *p-value* $0,003 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif dan Hipotesis 2a dapat diterima. Sehingga menyimpulkan dari hal tersebut bahwa tingkat dukungan atasan pada karyawan akan berpengaruh positif terhadap tingkat keterikatan kerja.
3. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement* memiliki hasil nilai *t-statistics* yang signifikan $2,83 > 1,64$ juga *p-value* $0,002 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif dan Hipotesis 2b dapat diterima. Sehingga menyimpulkan dari hal tersebut bahwa tingkat efikasi diri yang ada pada karyawan akan berpengaruh positif terhadap tingkat keterikatan kerja.
4. *Self-efficacy* memediasi pengaruh antara *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* memiliki hasil nilai *t-statistics* yang signifikan $2,57 > 1,64$ juga *p-value* $0,005 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan dan Hipotesis 3

dapat diterima. Sehingga menyimpulkan dari hal tersebut bahwa ketika seluruh variabel independen atau *supervisor support* juga *self-efficacy* memberikan pengaruh maupun dampak yang positif, sehingga hasil yang positif juga akan diperoleh pada bagian *engagement* karyawan.

5. *Work Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *Quitting Intention* memiliki hasil nilai *t-statistics* yang signifikan $5,94 > 1,64$ juga *p-value* $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif dan Hipotesis 4 dapat diterima. Sehingga menyimpulkan dari hal tersebut bahwa tingkat keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh negatif terhadap tingkat niat pengunduran diri karyawan.
6. *Work Engagement* memediasi pengaruh antara *Supervisor Support* terhadap *Quitting Intention* memiliki hasil nilai *t-statistics* yang signifikan $2,40 > 1,64$ juga *p-value* $0,005 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan dan Hipotesis 5a dapat diterima. Sehingga menyimpulkan dari hal tersebut bahwa ketika seluruh variabel independen atau *supervisor support* juga *work engagement* sebagai mediasi terdapat hubungan yang positif, maka akan terdapat pengaruh yang negatif pada tingkat *quitting intention* karyawan terhadap organisasinya.
7. *Work Engagement* memediasi pengaruh antara *Self-efficacy* terhadap *Quitting Intention* memiliki hasil nilai *t-statistics* yang signifikan $2,57 > 1,64$ juga *p-value* $0,008 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif dan Hipotesis 5b dapat diterima. Sehingga menyimpulkan dari hal tersebut bahwa ketika seluruh variabel independen atau *self-efficacy* juga *work engagement* sebagai mediasi terdapat hubungan yang positif, maka akan terdapat pengaruh yang negatif pada tingkat *quitting intention* karyawan terhadap organisasinya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

1. Melihat hasil dari penelitian ini dimana pengaruh baik dari dalam diri karyawan atau *self-efficacy* juga dari eksternalnya seperti *supervisor*

support dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan dalam suatu organisasi, sehingga saran yang dapat diberikan adalah baik dalam konteks pekerjaan maupun tidak, sebaiknya seorang atasan atau *supervisor* dapat memahami dengan baik kendala yang dihadapi oleh karyawan seperti membagi tugas secara merata, atau mengelola dengan baik komunikasi atau interaksi baik antar-karyawan maupun karyawan dengan atasan.

2. Dari data yang telah dijelaskan ketika keterikatan kerja seorang karyawan tinggi terhadap organisasi maka tingkat niat untuk berhenti bekerja akan rendah, sehingga organisasi dapat merencanakan atau menciptakan budaya pekerjaan yang nyaman, positif, bersifat kekeluargaan namun tetap profesional dalam melaksanakan pekerjaan, karena kunci dari penelitian ini terletak banyak pada *work engagement*.
3. Dengan data dan hasil analisis yang telah disajikan pada penelitian ini kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan maupun merekrut karyawan baru dengan kategori Generasi Z.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keseluruhan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga berikut ini terdapat beberapa saran peneliti bagi para peneliti selanjutnya,

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel selain *self-efficacy* juga *supervisor support* dalam menilai *work engagement* untuk menurunkan tingkat *quitting intention*, agar bisa mendapatkan banyak pandangan yang baru, referensi, maupun masukkan yang baru dalam mengatasi masalah *quitting intention* karyawan generasi Z.

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai tren *quiet quitting* yang sedang marak dilakukan oleh

karyawan dalam perusahaan berdasarkan sumber kompas.com dalam Artikel “Ramai soal “Quiet Quitting”, Fenomena Baru di Dunia Kerja, Apa Itu?”, dengan menggunakan 2 variabel dalam mengukur yaitu *workload* juga *salary*, yang menjadi faktor utama penyebab karyawan melakukan *quiet quitting*.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memilih objek dengan fokus terhadap perusahaan-perusahaan yang telah *establish* atau stabil berdiri, maupun *startup*. Peneliti selanjutnya juga dapat memilih lokasi wilayah yang berbeda, atau diperluas lagi sehingga dapat memberikan hasil analisis yang baru juga untuk mengatasi tingkat pengangguran terbuka di Indonesia.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengambilan sampel-sampel cadangan melebihi dari perhitungan *sample size* dikarenakan dengan penggunaan metode kuantitatif memerlukan *cleaning data* sehingga memerlukan waktu juga untuk melakukan *screening* jawaban responden.

