

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *empowerment*, *psychological contract*, *employee engagement*, dan *turnover intention*. Hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Ketika karyawan generasi Z merasa diberdayakan, mereka cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi dengan pekerjaan dan perusahaan mereka.
2. *Psychological contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Ketika karyawan generasi Z merasa bahwa organisasi telah memenuhi harapan dan janjinya, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.
3. *Employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan generasi Z merasa terlibat dan puas dengan pekerjaannya, mereka memiliki kemungkinan yang lebih rendah untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Terkait penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa adanya kekurangan, peneliti memberikan beberapa saran kepada peneliti selanjutnya agar penelitian tersebut dapat ditingkatkan. Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel penelitian agar mencakup lebih banyak variasi dan memperluas cakupan studi. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan representatif mengenai fenomena yang diteliti.

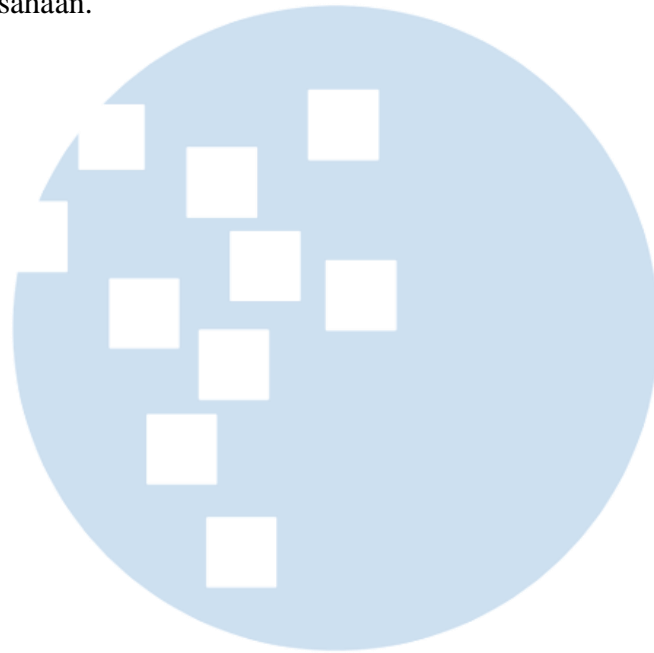
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk fokus pada populasi penelitian berdasarkan status sosial Generasi Z agar dapat melihat pengaruh turnover intention dari status sosialnya.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti berdasarkan industri tempat Generasi Z bekerja. Misalnya, sektor teknologi informasi, sektor manufaktur atau layanan kesehatan. Hal ini akan memberikan perspektif yang lebih luas terhadap industri tempat Generasi Z bekerja.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan dan mengidentifikasi variabel yang mungkin memiliki pengaruh pada hasil penelitian. Variabel yang belum dipertimbangkan sebelumnya sebaiknya menjadi fokus penelitian. Dengan demikian, studi dapat mencakup berbagai faktor yang mungkin memiliki dampak signifikan pada hasil penelitian.

5.3 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan di Jakarta yang memiliki karyawan Generasi Z, terutama untuk industri dengan tingkat *turnover* normal sebesar 5%-10% per tahun:

1. Perusahaan dapat memberikan Karyawan Generasi Z tanggung jawab lebih seperti kontrol dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan serta memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan membuat karyawan Generasi Z merasa lebih terlibat terhadap perusahaan dan dapat mengurangi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
2. Perusahaan dapat memenuhi janji-janji yang dibuat kepada karyawan, seperti pengakuan atas kontribusi, imbalan yang sesuai, dan perlakuan yang adil terhadap setiap karyawan Generasi Z. Dengan demikian, karyawan Generasi Z merasa bahwa organisasi telah memenuhi harapannya, sehingga dapat meningkatkan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan.

3. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan Generasi Z seperti memberikan kesempatan pengembangan karier dan menyediakan program pelatihan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih terlibat dan bertahan di perusahaan.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA