

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan judul "PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *HAPPINESS* DAN IMPLIKASI NYA TERHADAP *BURNOUT* DAN *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI JAKARTA" dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*
2. *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
4. *Happiness* memiliki peran moderasi terhadap hubungan *Employee Engagement* dan *Burnout* namun tidak signifikan
5. *Happiness* secara signifikan memiliki peran moderasi terhadap hubungan *Employee Engagement* dan *Turnover Intention*

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran untuk peneliti selanjutnya**

Meskipun penelitian ini telah selesai, terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan. Oleh karena itu, penulis ingin memberikan beberapa rekomendasi kepada peneliti berikutnya agar penelitian tersebut dapat ditingkatkan. Berikut adalah beberapa saran yang diajukan:

1. Disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel penelitian agar dapat mencakup lebih banyak variasi dan memperluas cakupan studi pada penelitian berikutnya. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan representatif terhadap fenomena yang diselidiki.
2. Rekomendasi diberikan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan objek penelitian, tidak hanya terfokus pada karyawan industri

startup di Jakarta, tetapi juga memasukkan karyawan industri startup dari kota-kota besar lainnya di Indonesia yang menjadi pusat ekonomi. Ini akan memberikan perspektif yang lebih luas terhadap industri startup di negara ini.

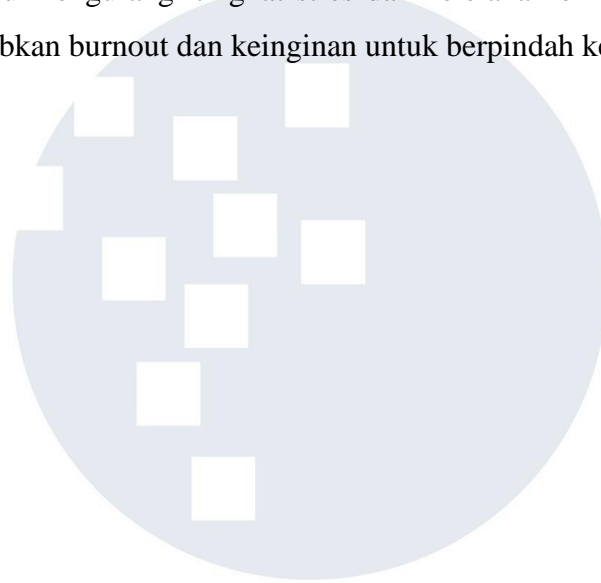
3. Peneliti diharapkan dapat menambahkan, mengidentifikasi, dan memperdalam variabel tambahan yang mungkin memiliki pengaruh pada hasil penelitian. Variabel yang sebelumnya belum dipertimbangkan sebaiknya menjadi fokus penelitian. Dengan demikian, studi dapat mencakup faktor-faktor yang lebih beragam yang mungkin memiliki dampak signifikan pada hasilnya.

### **5.2.2 Saran untuk Perusahaan**

Berdasarkan hasil pemrosesan dan analisis data, terdapat beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi perusahaan untuk memperlakukan karyawannya yaitu :

1. Mengimplementasikan Program Fleksibilitas Kerja: Perusahaan dapat memberikan fleksibilitas kerja kepada karyawan Generasi Z, seperti jadwal kerja yang lebih fleksibel, opsi kerja dari rumah, atau penentuan waktu libur yang lebih mandiri. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, yang dapat berkontribusi pada tingkat kebahagiaan karyawan dan mengurangi risiko burnout.
2. Mendorong Kolaborasi dan Keterlibatan: Perusahaan dapat mendorong kolaborasi antar karyawan Generasi Z melalui proyek-proyek tim, forum diskusi, atau program mentoring. Dengan memfasilitasi interaksi sosial dan keterlibatan dalam proyek-proyek yang menarik, karyawan akan merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan rekan kerja mereka, meningkatkan tingkat employee engagement dan kepuasan kerja.

3. Memberikan Dukungan dan Sumber Daya untuk Kesejahteraan Mental:  
Perusahaan dapat menyediakan dukungan dan sumber daya untuk kesejahteraan mental karyawan Generasi Z, seperti program konseling, akses ke aplikasi kesehatan mental, atau seminar tentang manajemen stres. Dengan memprioritaskan kesejahteraan mental karyawan, perusahaan dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan emosional yang dapat menyebabkan burnout dan keinginan untuk berpindah kerja.



UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA