

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Didasarkan pada temuan penelitian yang telah dianalisis terhadap pengaruh *Job Autonomy*, *Supervisory Support*, dan *Performance Feedback* terhadap *Turnover Intention* dengan variabel mediasi yaitu *Employee Engagement* pada karyawan *coffee shop* dan *restoran* di wilayah Kabupaten Tangerang, maka terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan karena penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan *coffee shop* dan *restoran* di wilayah Kabupaten Tangerang, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi atau disamakan pada wilayah lainnya dan industri yang berbeda, juga beberapa kesimpulan temuan sebagai berikut,

1. *Job Autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Ketika karyawan diberikan suatu kebebasan dalam menentukan suatu cara dan waktu dalam bekerja, mereka merasa lebih dihargai dan memiliki kendali atas tugas-tugasnya. Hal ini secara signifikan meningkatkan suatu keterikatan emosional dan komitmen terhadap pekerjaan yang dijalankan.
2. *Supervisory Support* memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap *Employee Engagement*. Dukungan dari atasan dalam bentuk komunikasi terbuka, bimbingan dalam bekerja, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, mendorong karyawan untuk merasa lebih dihargai dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.
3. *Performance Feedback* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Umpan balik yang diberikan secara konstruktif dan rutin, baik berupa suatu apresiasi maupun perbaikan dapat membantu karyawan memahami ekspektasi kerja dan mengembangkan potensi yang dimiliki secara berkelanjutan.
4. *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* terbukti

memiliki peran penting dalam menurunkan *Turnover Intention*. Karyawan yang lebih merasa dilibatkan secara emosional dan psikologis dalam bekerja akan lebih memiliki loyalitas serta tidak mudah terdorong untuk mencari pekerjaan yang lain.

5. *Employee Engagement* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara ketiga variabel independen yaitu *Job Autonomy*, *Supervisory Support*, dan *Performance Feedback* terhadap *Turnover Intention*. Dapat diartikan bahwa, pengaruh tidak langsung dari sumber daya kerja terhadap niat karyawan untuk keluar dapat dipahami melalui sejauh mana karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran bagi Perusahaan

1. Didasarkan pada hasil yang didapatkan dari penelitian ini perusahaan khususnya menjalankan usaha di sektor *food and beverage*, perlu memberikan otonomi kerja bagi karyawan dalam mengatur cara dan metode mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, jika tidak adanya peluang untuk meningkatkan otonomi kerja maka perlu diberikan penjelasan terkait dengan tugas mereka sehingga lebih terstruktur, adanya rasa tanggung jawab dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Pemberian otonomi kerja yang tinggi dapat meningkatkan perasaan dihargai pada diri karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat komitmen mereka terhadap tanggung jawab pekerjaannya.
2. Dukungan atasan sangat penting untuk menciptakan kesejahteraan dan kenyamanan di dalam lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan agar atasan dapat lebih komunikatif, dapat memberikan dukungan secara personal dengan baik, serta memperhatikan kebutuhan karyawannya. Atasan yang peduli dan memberikan bimbingan kepada karyawan akan menumbuhkan suasana

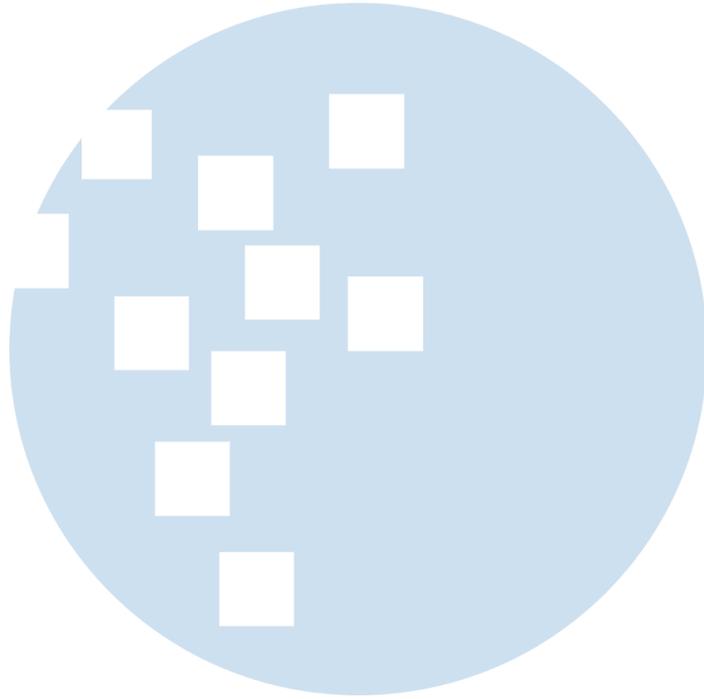
kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan keterlibatan kerja bagi seluruh karyawan.

3. Memperkuat sistem feedback menjadi lebih jelas, konstruktif, dan teratur bagi karyawan sehingga karyawan dapat mengetahui mana kinerja yang harus dipertahankan dan diperbaiki. Dengan memberikan umpan balik yang efektif karyawan akan merasa termotivasi untuk semakin baik dalam bekerja sehingga meningkatkan kualitas dan produktivitas mereka yang dapat menurunkan niat untuk meninggalkan pekerjaannya.

### 5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Studi kedepannya diharapkan menerapkan variabel yang berbeda dari penelitian ini yaitu *Job Autonomy*, *Supervisory Support*, dan *Performance Feedback* yang mempengaruhi variabel *Turnover Intention* dengan variabel *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lainnya yang masih relevan dengan topik *Turnover intention* seperti kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), budaya organisasi, maupun motivasi kerja. Dengan menggunakan variabel yang berbeda diharapkan memberikan pemahaman lebih terbuka dan menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan sektor *food and beverage* khususnya *coffee shop* dan restoran, sehingga tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh industri yang serupa. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian yang mencakup berbagai daerah dan sektor industri lainnya contohnya pada sektor ritel, perhotelan, dan transportasi logistik sehingga mendapatkan hasil analisis yang baru dan menurunkan tingkat *Turnover* di berbagai sektor.
3. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan penelitian dengan pertimbangan perbedaan secara demografis, contohnya berdasarkan usia, status pekerjaan (karyawan tetap atau kontrak), dan generasi dalam bekerja. Dengan menggunakan

pendekatan ini peneliti akan mendapatkan informasi terkait dengan faktor-faktor yang diteliti terhadap *Turnover Intention* serta dapat mengetahui kelompok tertentu yang lebih rentan terhadap *Turnover*.



UMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA