

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah mendapatkan hasil penelitian serta analisis mengenai pengaruh *job satisfaction*, *resilience*, dan *work engagement terhadap turnover intention* karyawan Gen Z di wilayah JABODETABEK. Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan dan temuan penting sebagai berikut.

1. *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, memiliki nilai β -Coefficients yang positif, dengan *t-statistics* sebesar 0,512, lebih rendah dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,609, lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Tingkat kepuasan karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pergi
2. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Resilience*, memiliki nilai β -Coefficients yang positif, dengan *t-statistics* sebesar 8,562, lebih tinggi dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Hipotesis 2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Tingkat kepuasan karyawan sangat berpengaruh positif terhadap kekuatan mental karyawan.
3. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*, memiliki nilai β -Coefficients yang positif, dengan *t-statistics* sebesar 5,220, lebih tinggi dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa Hipotesis 3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Tingkat kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan.
4. *Resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement* nilai β -Coefficients yang positif, dengan *t-statistics* sebesar 6,508, lebih tinggi dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Yang berarti bahwa Hipotesis 4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan mental karyawan memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan.

5. *Resilience* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, memiliki nilai β -Coefficients yang negatif, dengan *t-statistics* sebesar 0,762, lebih rendah dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,446, lebih besar dari 0,05. Yang berarti bahwa Hipotesis 5 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan mental karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pergi.
6. *Work engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* nilai β -Coefficients yang positif, dengan *t-statistics* sebesar 0,729, lebih rendah dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,446, lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa Hipotesis 6 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pergi.
7. *Resilience* memediasi tidak berpengaruh *Job Satitsfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai β -Coefficients yang negatif, dengan *t-statistics* sebesar 0,741, lebih rendah dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,458, lebih besar dari 0,05. Dinyatakan bahwa Hipotesis 7 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ketika *job satisfaction* juga *resilience* sebagai mediasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
8. *Resilience* memediasi pengaruh *Job Satitsfaction* terhadap *Work Engagement* secara positif, dengan nilai β -Coefficients yang positif, dengan *t-statistics* sebesar 5,074, lebih rendah dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, yang dapat dikatakan bahwa Hipotesis 9 diterima. Dapat disimpulkan juga bahwa ketika *job satisfaction* juga *resilience* sebagai mediasi tidak memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.
9. *Work engagement* memediasi *Job Satitsfaction* terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai β -Coefficients yang negatif, dengan *t-statistics* sebesar 0,067, lebih rendah dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,501, lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa Hipotesis 8 ditolak. Dapat disimpulkan juga bahwa ketika *job satisfaction* juga *work engagement* sebagai mediasi tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pergi atau pindah.

10. *Work engagement* memediasi *Resilience* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* dengan nilai β -Coefficients yang negatif, dengan *t-statistics* sebesar 0,067, lebih rendah dari 1,64, dan *p-value* sebesar 0,501, lebih besar dari 0,05. dapat dikatakan bahwa Hipotesis 8 ditolak. Dapat disimpulkan juga bahwa ketika *resiliende* juga *work engagement* sebagai mediasi tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pergi atau pindah.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi perusahaan

1. Melihat hasil dari penelitian ini, di mana kepuasan kerja karyawan atau job satisfaction dapat mempengaruhi tingkat ketahanan atau kekuatan mental karyawan (*resilience*) dan keterlibatan kerja mereka (*work engagement*), perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada peran atasan atau supervisor. Atasan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan ramah untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang terbuka, memahami kebutuhan karyawan, serta menunjukkan apresiasi atas kontribusi mereka.
2. Berdasarkan data yang telah dijelaskan, ketika seorang karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi terhadap organisasi, kecenderungan untuk berhenti bekerja menjadi rendah. Oleh karena itu, organisasi dapat berupaya menciptakan budaya kerja yang nyaman, positif, dan penuh rasa kekeluargaan, tetapi tetap menjunjung profesionalisme dalam menjalankan tugas. Hal ini penting karena kunci utama dari penelitian ini adalah pada peran work engagement dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.
3. Berdasarkan data analisis yang telah disampaikan dalam penelitian ini, hasilnya dijadikan acuan bagi perusahaan dalam

merancang strategi untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada maupun dalam proses perekrutan karyawan baru, khususnya dari kelompok Generasi Z.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Didasarkan pada kesimpulan yang dijelaskan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang peneliti sampaikan untuk para peneliti di masa mendatang.

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel lain di luar *job satisfaction*, *resilience*, dan *work engagement* seperti *Supervisor Support*, *Work Overload*, *Job Stress* dalam upaya menurunkan tingkat turnover intention. Hal ini bertujuan untuk memperluas perspektif, memperkaya referensi, dan memperoleh wawasan baru yang dapat membantu mengatasi masalah niat berhenti kerja di kalangan karyawan Generasi Z.
2. Penelitian di masa mendatang di hara berfokus terhadap industry yang sudah ada. Selain itu, memilih lokasi penelitian yang berbeda atau cakupan wilayah yang lebih luas juga dapat dilakukan untuk memberikan hasil analisis yang lebih beragam. Hal ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru dalam memahami masalah dan membantu mengatasi tingkat pengangguran terbuka di Indonesia.