

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terkait pengaruh *Training-pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan mediasi *Work Engagement* pada karyawan generasi Z di Jakarta, terdapat beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah ketidakmampuan peneliti untuk memfilter sampel berdasarkan level jabatan karyawan generasi Z. Selain itu, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan dan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Training Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Berdasarkan hasil test dengan nilai T-value sebesar 4.440 dan nilai P-value sebesar 0,000 yang telah memenuhi kriteria, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan terhadap pelatihan akan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut.
2. *Pay Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Berdasarkan hasil test dengan nilai T-value sebesar 3.665 dan nilai P-value sebesar 0,000 yang telah memenuhi kriteria, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan terhadap gaji akan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut.
3. *Work Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil test dengan nilai T-value sebesar 2.043 dan nilai P-value sebesar 0,021 yang telah memenuhi kriteria, maka

hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

4. *Work Engagement* memediasi hubungan *Training Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil test dengan nilai T-value sebesar 1.828 dan nilai P-value sebesar 0,034 yang telah memenuhi kriteria, maka hipotesis keempat yang menyatakan adanya hubungan antara *Training Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan tidak langsung yang signifikan antara variabel tersebut.
5. *Work Engagement* tidak memediasi hubungan *pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil test dengan nilai T-value sebesar 1.628 dan nilai P-value sebesar 0,052 yang tidak memenuhi kriteria, maka hipotesis kelima yang menyatakan adanya hubungan antara *pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* tidak diterima. Hasil ini mengindikasikan tidak adanya hubungan tidak langsung yang signifikan antara variabel tersebut.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan terhadap pelatihan dan gaji dengan keterlibatan kerja, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan terhadap pelatihan, perusahaan perlu memahami kebutuhan pelatihan karyawan secara mendalam. Sementara itu, untuk meningkatkan kepuasan gaji, perusahaan dapat melakukan *benchmarking* dengan perusahaan lain

di industri yang sama. Dengan upaya-upaya tersebut, diharapkan keterlibatan kerja karyawan dapat meningkat, sehingga pada akhirnya dapat menurunkan niat *turnover*.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan, semakin rendah pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, disarankan bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif, positif, dan profesional, serta memiliki nuansa kekeluargaan. Hal ini dikarenakan keterlibatan kerja merupakan faktor kunci dalam mempertahankan karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik gen z dan bagaimana cara meretensi gen z khususnya dalam industri perhotelan, sehingga diharapkan perusahaan dapat merekrut dan mempertahankan karyawan gen z. Dengan menginvestasikan pada pelatihan berkualitas, menawarkan kompensasi yang kompetitif, dan menciptakan lingkungan kerja yang melibatkan, perusahaan dapat membangun reputasi sebagai tempat kerja yang menarik bagi generasi muda. Hal ini akan meningkatkan daya tarik perusahaan bagi talenta-talenta muda dan memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan perekrutan.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil kajian ini, berikut beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yang dapat dipertimbangkan:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperkaya variabel penelitian, di luar *training-pay satisfaction*, dalam mengukur *work engagement* guna menurunkan *turnover intention*. Hal ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru, referensi, serta

masukan tambahan dalam upaya mengatasi masalah *turnover intention* pada generasi Z. Untuk memperkaya pemahaman tentang work engagement, penelitian selanjutnya dapat memperkaya model dengan memasukkan work environment dan organizational trust sebagai variabel independen tambahan. Variabel-variabel ini terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan work engagement dan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan fenomena tersebut (Saripul & Ari, 2023).

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memfokuskan kajian pada satu perusahaan atau perhotelan tertentu. Dengan demikian, analisis yang lebih mendalam dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat turnover generasi Z pada perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian juga dapat memperluas cakupan wilayah penelitian agar dapat memperoleh generalisasi yang lebih luas dan relevan dengan kondisi industri perhotelan secara keseluruhan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbesar ukuran sampel dan menerapkan teknik pengambilan sampel yang lebih kompleks seperti *stratified random sampling* atau *cluster sampling*. Dengan demikian hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas serta representativitas sampel dapat ditingkatkan, sehingga temuan penelitian dapat diaplikasikan pada populasi yang lebih beragam.