

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dengan mengumpulkan 171 responden yang disebar menggunakan *Google Form* melalui berbagai media sosial, lalu mengolah data menggunakan *software* SmartPLS 4.0 dengan metode SEMPLS untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yakni *psychological capital*, *professional identity*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Hasilnya dapat peneliti simpulkan, yakni:

- 1) Variabel *psychological capital* dinyatakan memiliki pengaruh kepada *job satisfaction* terhadap karyawan Generasi Z dalam *startup* Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil *path coefficients* 0,406, dapat disimpulkan bahwa arah hubungan tersebut cenderung positif. Sehingga hubungan antara variabel *psychological capital* terhadap *job satisfaction* terbukti berpengaruh secara signifikan dari hasil nilai statistik. Ini artinya semakin tinggi level modal psikolog yang dimiliki oleh individu, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dapat tercapai.
- 2) Variabel *professional identity* dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan Generasi Z di *startup* di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil *path coefficients* sebesar 0,494 menunjukkan bahwa arah cenderung positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat identitas profesional yang dimiliki individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dicapai.
- 3) Variabel *psychological capital* dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di *startup* wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil *path coefficients* menghasilkan nilai sebesar -0,410 yang menunjukkan bahwa arah hubungan ini bersifat negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi level

psychological capital yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

- 4) Variabel *professional identity* dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di *startup* wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil *path coefficients* yang sebesar -0,277 menunjukkan bahwa arah hubungan ini bersifat negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat identitas profesional yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
- 5) Variabel *job satisfaction* dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di *startup* wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil *path coefficients* yang sebesar -0,287 menunjukkan bahwa arah hubungan ini bersifat negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berujung akhirnya semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
- 6) Variabel *psychological capital* dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi *job satisfaction* pada karyawan Generasi Z di *startup* wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil *path coefficients* yang sebesar -0,117 menunjukkan bahwa arah hubungan ini cenderung negatif, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan hipotesis lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* tetapi melalui mediasi *job satisfaction*. Artinya, karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi mencakup optimisme, harapan, ketahanan, dan efikasi diri lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini kemudian menjadi faktor yang mengurangi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
- 7) Variabel *professional identity* dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi *job satisfaction* pada karyawan Generasi Z di *startup* wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil *path*

coefficients yang sebesar -0,142 menunjukkan bahwa arah hubungan ini cenderung negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *professional identity* yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan melalui peningkatan kepuasan kerja mereka.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dari awal sampai dengan akhir, akhirnya telah ada kesimpulan yang ditarik dari proses penelitian. Selain itu juga ada saran di akhir proses yang kedepannya dapat diharapkan membawa manfaat bagi industri atau perusahaan dan penelitian selanjutnya yang akan meneliti terkait hal ini:

5.2.1 Saran bagi Perusahaan atau Industri

- 1) Perusahaan dapat fokus dalam menyediakan program pelatihan *stress management*, ini penting karena meskipun sebagian besar responden merasa dapat menghadapi stres, masih ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengelola stres di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Selain itu, perusahaan dapat memperkenalkan program pengembangan diri yang berfokus pada empat aspek utama *psychological capital* yang melainkan, pelatihan memperkuat ketahanan (*resilience*), sosialisasi pengembangan karir untuk memperkuat harapan (*hope*), dan mempertahankan optimisme karyawan (*optimism*).
- 2) Perusahaan perlu menyediakan peluang pengembangan karir atau program *career development* yang jelas melalui pelatihan, mentoring, dan jalur promosi, serta mengimplementasikan kebijakan kesejahteraan yang meliputi asuransi kesehatan dan jaminan pensiun.
- 3) Perusahaan perlu menyediakan pelatihan khusus yang fokus pada pengembangan keterampilan pemecahan masalah. Perusahaan bisa

menawarkan program pelatihan berbasis *problem-solving skills* sebagai salah satu peningkatan *softskills*. Selain itu bantuan teknik *brainstorming* dapat membantu karyawan mengatasi kesulitan dengan memfasilitasi pemikiran kreatif.

- 4) Perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proyek-proyek besar yang mendukung pengembangan diri, memberikan transparansi mengenai peluang karir dan jalur promosi yang ada, serta memastikan kebijakan perusahaan yang jelas dan transparan mengenai peraturan kerja dan hak-hak karyawan.
- 5) Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan gaji dengan memperkenalkan sistem bonus atau insentif berbasis kinerja yang lebih transparan dan adil. Selain itu, perusahaan juga perlu mengevaluasi manfaat tambahan lainnya dalam bentuk manfaat yang bukan upah seperti kegiatan bonding, mengembangkan hubungan atasan dengan bawahan, beban kerja yang sesuai dengan *job description*, serta jalur karir yang pasti dan jelas.
- 6) Perusahaan dapat memperkenalkan program intervensi *psychological capital* berbasis pembelajaran mandiri secara *online* dengan tujuan mengembangkan empat dimensi utama *psychological capital*. Selain itu, intervensi ini dapat secara daring agar lebih fleksibel.
- 7) Perusahaan dapat mengembangkan sistem insentif gaji berbasis kinerja, meningkatkan kegiatan *bonding* antar karyawan, serta mempertahankan atasan dengan gaya kepemimpinan yang apresiatif dan suportif. Selain itu, perusahaan perlu memastikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan kesempatan pengembangan diri dan inovasi, serta menyediakan jalur karir yang jelas.

5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berkaitan dengan *employee*

performance atau faktor-faktor yang mempengaruhi mereka, seperti *burnout*, *employee engagement*, dan *career development*. Dengan memperkenalkan variabel-variabel ini, peneliti dapat lebih memahami hubungan antar faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja atau *turnover intention* karyawan.

- 2) Penelitian berikutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian *mixed method* yang menggabungkan teknik kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik data dapat memberikan hasil yang terukur, sementara pendekatan kualitatif melalui wawancara langsung dengan responden dapat menggali informasi lebih dalam mengenai perspektif mereka yang mungkin tidak terungkap dalam survei kuantitatif.
- 3) Penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel yang sama dalam konteks industri yang berbeda, seperti sektor pemerintahan atau industri hiburan. Hal ini bertujuan karena setiap sektor memiliki karakteristik yang berbeda, yang dapat mempengaruhi hasil dan pemahaman terkait topik yang diteliti.

