

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Merujuk pada hasil pengujian yang diperoleh menggunakan alat uji SmartPLS 4.0 serta pembahasan terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja, *employee engagement*, dan keselamatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Depok, maka dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan jika kualitas kehidupan kerja diselenggarakan secara efektif akan membuat karyawan dapat memahami materi yang dipahami dan mengimplementasikan pada pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi hasil *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Depok.

Merujuk pada hasil pengujian yang diperoleh serta pembahasan, maka dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Depok. Hal ini dikarenakan mungkin adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan atau memengaruhi *turnover intention*, yang tidak tercakup dalam variabel *employee engagement* di antara karyawan juga dapat memengaruhi hasil penelitian.

Merujuk pada hasil pengujian yang diperoleh serta pembahasan, maka dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel keselamatan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Depok. Hal ini dikarenakan jika keselamatan kerja yang dimiliki oleh organisasi. Keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat disimpulkan juga bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, *employee engagement*, dan keselamatan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Depok. Hal ini dikarenakan jika kualitas kehidupan kerja diselenggarakan secara efektif akan membuat karyawan dapat memahami materi yang dipahami dan mengimplementasikan pada pekerjaannya, sementara keselamatan kerja oleh perusahaan merasa lebih terhubung secara positif dengan pekerjaan mereka. Keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama proses penyusunan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dijumpai oleh peneliti. Keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menyelidiki pengaruh tiga variabel yang kualitas kehidupan kerja, *employee engagement*, dan keselamatan kerja yang mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu, masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention*. Sedangkan, terdapat variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi variabel *turnover intention*.
2. Saat mengumpulkan data responden melalui kuesioner yang telah disebarkan terkadang jawaban responden belum tentu mencerminkan tanggapan mereka yang sebenarnya. Hal ini dikarenakan setiap responden mempunyai pendapat yang berbeda-beda dan kejujuran dalam mengisi kuesioner.
3. Ketika proses pengambilan data memerlukan waktu yang cukup lama, karena perlu memastikan responden agar mengisi kuesioner tersebut serta kurang aktifnya Generasi Z dengan generasi muda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
4. Objek penelitian ini hanya berfokus pada karyawan generasi Z yang berdomisili di Kota Depok dimana karyawan generasi Z tersebut bekerja diberagam perusahaan.

5.3 Saran

Perusahaan dapat terus meningkatkan dan mengoptimalkan kualitas kehidupan kerja dengan memastikan bahwa kompensasi yang diterima dari pekerjaannya mereka dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga keluarganya.

Meskipun *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada penelitian ini, alasan yang mengakibatkan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti perubahan lingkungan kerja, kondisi ekonomi yang tidak stabil, atau perubahan kebijakan perusahaan dapat membuat karyawan merasa tidak yakin atau cemas tentang masa depannya bersama perusahaan. Oleh karena itu, *employee engagement* yang tinggi saja tidak cukup untuk menolak keinginan akan stabilitas dan keamanan yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan atau mengelola perubahan, berkomunikasi secara efektif dengan karyawan, dan meminimalkan dampak negatif terhadap *turnover intention*.

Merujuk pada hasil yang diperoleh pada penelitian ini, keselamatan kerja merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap *turnover intention*. Peneliti dapat memberikan saran kepada karyawan generasi Z di Kota Depok agar mempertahankan dan terus meningkatkan keselamatan kerja pada perusahaan yang berkaitan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan terjamin keselamatannya dapat memberikan rasa nyaman dan kepercayaan bagi karyawan. Ini dapat mengurangi stres, kekhawatiran, dan ketidakpatuhan terkait kondisi kerja, sehingga meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. perusahaan dapat memberikan sanksi yang sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku serta undang-undang keselamatan kerja.