

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis menggunakan *software SmartPLS 3.0* dengan prosedur *bootstrapping* terbukti bahwa variabel kepuasan kerja pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan generasi Z yang berdomisili di RW 05 Kelurahan Kuningan Barat, Kecamatan Mampang Prapatan. Pengelolaan uji statistik memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,012 lebih besar dari T_{tabel} 2,020, sedangkan nilai *P Values* sebesar 0,003 tidak lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan *original sample* sebesar 0,519 yang menunjukkan adanya hubungan positif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis menggunakan *software SmartPLS 3.0* dengan prosedur *bootstrapping* terbukti bahwa variabel *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan generasi Z yang berdomisili di RW 05 Kelurahan Kuningan Barat, Kecamatan Mampang Prapatan. Pengelolaan uji statistik memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1,273 lebih kecil dari T_{tabel} 2,020, sedangkan nilai *P Values* sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan *original sample* sebesar 0,390 yang menunjukkan adanya hubungan positif *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis menggunakan *software SmartPLS 3.0* dengan prosedur *bootstrapping* terbukti bahwa variabel beban kerja pada

penelitian ini berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan generasi Z yang berdomisili di RW 05 Kelurahan Kuningan Barat, Kecamatan Mampang Prapatan. Pengelolaan uji statistik memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 0,016 lebih kecil dari T_{tabel} 2,020, sedangkan nilai *P Values* sebesar 0,987 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan *original sample* sebesar 0,006 yang menunjukkan adanya hubungan positif beban kerja terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan secara manual dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z yang berdomisili di RW 05 Kelurahan Kuningan Barat, Kecamatan Mampang Prapatan. Dibuktikan dengan hasil F_{hitung} (43,75) > F_{tabel} (4,07). Sehingga, hipotesis 4 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

V.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang terbagi menjadi saran dalam aspek teoritis dan aspek praktis.

1. Melalui aspek teoritis peneliti menyarankan bagi pembaca khususnya mahasiswa/mahasiswi Program Studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia yang kedepannya akan melakukan penelitian dengan variabel *dependent* yang serupa yaitu *turnover intention*, disarankan untuk mengembangkan variabel *independent* yang akan dikaji pada penelitiannya, dengan lebih memperhatikan faktor-faktor lain seperti stress kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain.
2. Melalui aspek praktis peneliti menyarankan bagi pihak perusahaan yang mana memiliki karyawan generasi Z yang berdomisili di RW 05, Kelurahan Kuningan Barat, Kecamatan Mampang Prapatan untuk dapat lebih memiliki

kedekatan atau rasa saling memiliki antara karyawan dengan atasan, sehingga pada saat karyawan merasakan adanya tekanan atau ketidaknyamanan terhadap sesuatu dipekerjaannya ataupun di luar dari pekerjaannya namun berpengaruh kepada pekerjaannya tersebut, dapat terbuka dan bercerita dengan atasannya maupun bagian HRD di perusahaan tersebut. Dengan keterbukaan dari para karyawan generasi Z maka perusahaan akan dapat mengevaluasi bila memang ada sesuatu yang perlu dilakukan perbaikan, sehingga menghindari munculnya rasa tekanan atau ketidaknyamanan yang dapat mendorong karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya. Karena berdasarkan dari hasil analisa deskriptif bahwa terdapat beberapa instrument yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Yang pertama yaitu dalam hubungan antarkaryawan bahwa perusahaan disarankan untuk tetap menjaga hubungan antar karyawan agar tetap harmonis, kemudian dalam hal pemberian promosi. Perusahaan diharapkan dapat memberikan promosi yang objektif terhadap karyawannya agar tidak terjadinya rasa ketidakadilan antar karyawan. Kemudian pemberian upah atau gaji. Diharapkan perusahaan dapat memberikan upah atau gaji sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik upah pokok, tunjangan, ataupun upah lembur hendaknya diberikan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, karena dengan begitu karyawan akan merasa puas di suatu perusahaan dan tingkat *turnover intention* pada perusahaan tidak akan mengalami peningkatan.