

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial (Y) dan karyawan generasi Z di PT. P Surabaya. Keterikatan kerja merupakan keadaan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan ditandai dengan adanya tingkat energi serta ketahanan mental saat bekerja (*vigor*), merasa antusias, bersemangat, bangga dan menjadikan kesulitan sebagai tantangan di dunia pekerjaan (*dedication*) dan berkonsentrasi penuh ketika bekerja sampai merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (*absorption*), sedangkan *turnover intention* merupakan intensitas keinginan keluar dari suatu perusahaan atau organisasi yang dilakukan oleh karyawan. Adapun *turnover intention* yang terjadi pada karyawan biasanya ditandai dengan adanya pikiran untuk berpindah tempat kerja, mencoba mencari lowongan pekerjaan lain dan pada akhirnya menginginkan untuk keluar dari pekerjaan atau organisasinya. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Y dan karyawan generasi Z yang bekerja di PT. P Surabaya dibagian produksi yang berjumlah 84 karyawan yang terdiri dari 32 karyawan generasi Y dan 52 karyawan generasi Z yang mengisi skala pengukuran tersebut. Proses pengambilan data dilakukan secara *online* menggunakan *google form* dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk mengukur keterikatan kerja dan *Three-item turnover intent questionnaire* yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* pada karyawan. Pada penelitian ini metode analisis data menggunakan korelasi *product moment*, dan untuk melihat perbedaan tingkat keterikatan kerja dan *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan Gen Y dan karyawan Gen Z menggunakan metode komparasi uji T.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial (Y) dan karyawan generasi Z di PT. P Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor keterikatan kerja karyawan maka kemungkinan untuk melakukan *turnover intention* akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor keterikatan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kemungkinan untuk melakukan *turnover intention*. Adapun berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan generasi Y dan generasi Z di PT. P Surabaya tidak memiliki perbedaan yang signifikan, namun tingkat *turnover intention* antar kedua generasi tersebut memiliki perbedaan yang signifikan dan didapati hasil bahwa karyawan generasi Z di PT. P lebih

cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan generasi milenial (Y) di PT. P Surabaya. Adanya perbedaan yang terjadi pada tingkat *turnover intention* antara karyawan generasi Y dan karyawan generasi Z masih sama-sama berada pada tingkat yang rendah.

B. Saran

Berdasarkan uraian sebelumnya dan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat diberikan saran dari beberapa pihak sebagai berikut:

1) Bagi Instansi

Instansi diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan khususnya karyawan generasi Y dan karyawan generasi Z dengan cara meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini bisa disesuaikan dengan berbagai harapan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan, sehingga ketika harapannya dipenuhi karyawan akan lebih semangat, antusias dan berkonsentrasi ketika berkerja sehingga dapat membantu meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan gen Y dan gen Z di perusahaan.

2) Bagi Karyawan

Diharapkan dapat mengurangi timbulnya *turnover intention* karena hal ini dapat memberikan dampak buruk bagi kinerja atau *performance* karyawan, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki dengan banyak terlibat dalam pekerjaan, mengikuti program pelatihan, menjalin hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, menjalankan nilai-nilai yang ada di perusahaan, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian dengan mengungkap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover intention* seperti: komitmen organisasi, *Perceived organizational support*, *meaning of work* dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas lokasi penelitian sehingga sebaran data semakin merata dan mewakili populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsani, R. F., Indriastuti, D. R., Sunarso, & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions Karyawan Millennial. *Research Fair Unisri*, 5(1), 1–6.
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123–129. <https://doi.org/10.20473/Jaki.V5i2.2017.123-129>
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran Resiliensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Work Engagement. *Gajah Mada Journal Of Psychology*, 2(1), 38–47.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian* (Edisi 1 Ce). Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory And Research*. Psychology Press.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The Validation Of The Turnover Intention Scale. *Sa Journal Of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/Sajhrm.V11i1.507>
- Chrisdiana, L., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Turn Over Intention Di Generasi Millennial. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–9.
- Dewantoro, R. B., & Purba, S. D. (2018). Pengaruh Work Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Perbandingan Pada Generasi X Dan Generasi Y). *Prosiding Working Papers Series In Management*, 10(1).
- Du Plooy, J., & Roodt, G. (2010). Work Engagement, Burnout And Related Constructs As Predictors Of Turnover Intentions. *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 36(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/Sajip.V36i1.910>
- Dwiyanti, N. M. C. (2020). Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 Di Bali Ditinjau Dari Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 96–102. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Bisma-Jm/Article/View/28706/17052>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (Ed.); I, Issue March). Pustaka Ilmu.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Lena, M. S., Netriwati, & Aini, N. R. (2014). Metode Penelitian. In Gunawan. Cakti Indra (Ed.), *Cv Irdh* (Pertama, Issue September 2019). Cv Irdh.
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2).
- Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover

- Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Psikoborneo*, 1(4), 253–258.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P17>
- Misbahuddin, I. . (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan. *Gajah Mada Journal Of Psychology (Gamajop)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/Gamajop.56396>
- Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik (5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan Spss For Windows)*. Zifatama Publishing.
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2012). *Pengantar Metode Penelitian* (1st Ed., Issue January). Laksbang.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X Dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal Of Psychological Science And Profession*, 1(1). <https://doi.org/10.24198/Jpsp.V1i1.15230>
- Novisari, L., & Dahesihsari, R. (2019). Proses Pengambilan Keputusan Pindah Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 8(1), 20–33.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Intention Turnover Pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (Jkbm)*, 6(2), 121–132.
- Nurgiyantoro, B., Gunawan, & Marzuki. (2015). *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial* (Edisi Revi). Gajah Mada University Press.
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Di Aman Villas Nusa Dua – Bali. *Widya Manajemen*, 2(1), 60–79. <https://doi.org/10.32795/Widyamanajemen.V2i1.550>
- Parengkuan, E. A. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Generasi X Dan Generasi Y Di Kota Malang. *Parsimonia*, 7(1), 53–67.
- Pitoyo, D., & Rohman, D. S. (2019). *Turnover Karyawan Pada Rm . Cikutra Raya*. 1(2).
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (Ed.); Edisi Revi). Zifatama Publishiing.
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The Effects Of Work Passion, Work Engagement And Job Satisfaction On Turn Over Intention Of The Millennial Generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263–274. <https://doi.org/10.25105/Jmpj.V11i2.2954>
- Putra, I. D. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Milenial. *Skripsi*.
- Putra, I. G. S., & Laksana, R. D. (2021). Dampak Pertukaran Atasan Dan Bawahan Terhadap Perilaku Keterikatan Kerja Dengan Perasaan Kewajiban Sebagai Pemoderasi Dan Ideologi Pertukaran Sebagai Pemoderasi. *Performance*, 28(01), 41–53. <https://doi.org/10.20884/1.Jp.2021.28.01.3238>

- Rhamadanningrum, I. R. (2020). *Pengaruh Role Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kategori Generasi Milenial*. [Http://Eprints.Umm.Ac.Id/61776/](http://Eprints.Umm.Ac.Id/61776/)
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan " Kajian Literatur "* (Pertama). Public Health Movement.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal Of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W.B. (2013). What Is Engagement? In *Employee Engagement In Theory And Practice* (In C. Trus, Pp. 1–321). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Schaufeli, Wilmar B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting Manufacturing Employee Turnover Intentions. *Journal Of Economics, Finance And Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/Jefas-07-2018-0069>
- Solihin, M. B., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Work Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Di Pt Telkom Akses Balikpapan. *Eproceedings Of Management*, 7(2), 5635–5643.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing Job Mobility With Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Journal Of Economic Issues*, 38(1), 113–137. <https://doi.org/10.1080/00213624.2004.11506667>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sukoco, I., Fuadah, Dian N., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement Of Millennial Generation Employees Pada Pt. X Bandung. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job Embeddedness, Work Engagement And Turnover Intention Of Staff In A Higher Education Institution: An Exploratory Study. *Sa Journal Of Human Resource Management*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/Sajhrm.V12i1.524>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65–80.
- Wardhani, B. K., Qurniawati, R. S., & Putra, Y. S. (2019). Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Generasi Z Melalui Psychological Capital Dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Salatiga). *Madic*, 8(1), 9–18. <https://doi.org/10.35829/Magisma.V1i1.64>
- Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement Sebagai Prediktor Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Millennial Di Pt Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62.
- Wijaya, I. G. B. (2020). Pengaruh Stres Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram). *Media Bina Ilmiah*, 14(8), 2991–3004.

Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0 Penulis* (Issue July). https://www.researchgate.net/publication/343416519_Generasi_Z_Revolusi_Industri_40