



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Wilayah Jakarta. Artinya tinggi rendahnya *employee engagement* yang terjadi pada kaum milenial tidak akan mempengaruhi *turnover intention* yang terjadi di perusahaan.
2. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Wilayah Jakarta. Artinya semakin tinggi *job satisfaction* yang terjadi di kaum milenial, akan semakin rendah pula *turnover intention* yang terjadi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas, maka terdapat beberapa saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, keterikatan karyawan (*employee engagement*) tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Maka dari itu perusahaan tempat para karyawan milenial ini bekerja harus mengikuti karakteristik milenial itu sendiri yang dinilai sebagai generasi yang tidak nyaman dengan struktur perusahaan yang kaku dan dapat mematikan kreativitas mereka. Apabila itu terjadi maka dapat mendorong dan meningkatkan rasa *engage* para kaum milenial terhadap perusahaan. Jika

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

mereka sudah merasa *engage* dengan perusahaan tempat mereka bekerja, maka mereka akan bertahan di tempat mereka bekerja dengan lebih lama.

2. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Maka dari itu perusahaan tempat para karyawan milenial ini bekerja diharapkan dapat mencegah ketidakpuasan itu sendiri, diantaranya adalah dengan membuat pekerjaan yang menyenangkan, orang dibayar dengan jujur, mempertemukan karyawan dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan menghindari kebosanan dari pekerjaan berulang-ulang.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian berdasarkan teori dari pakar lainnya agar diperoleh gambaran indikator yang lebih berkontribusi terhadap *employee engagement* karyawan milenial.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.