

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil deskriptif variabel *turnover intention* (Y), kebermanaan kerja (X1), dan *happiness at work* (X2) dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a) Berdasarkan hasil kategorisasi skor pada variabel *turnover intention* (Y), diketahui bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 259 orang (66,75%). Sementara itu, terdapat 94 orang (24,23%) responden yang tergolong dalam kategori tinggi, dan sebanyak 35 orang (9,02%) yang berada pada kategori rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan generasi Z secara umum berada pada kategori sedang.
  - b) Berdasarkan hasil kategorisasi skor pada variabel kebermanaan kerja (X1), diketahui bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 329 orang (84,79%). Sementara itu, terdapat 54 orang (13,29%) yang tergolong dalam kategori rendah, dan 5 orang (1,29%) yang berada pada kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kebermanaan kerja karyawan generasi Z secara umum berada pada kategori sedang.
  - c) Berdasarkan hasil kategorisasi skor pada variabel *happiness at work* (X1), diketahui bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 325 orang (83,76%). Sementara itu, terdapat 56 orang (14,43%) yang tergolong dalam kategori rendah, dan 7 orang (1,80%) yang berada pada kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *happiness at work* karyawan generasi Z secara umum berada pada kategori sedang.

2. Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a) Terdapat hubungan negatif signifikan antara kebermaknaan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y), dengan koefisien korelasi sebesar  $r = -0,283$  dan nilai signifikansi  $p = 0,000$
  - b) Terdapat hubungan signifikan antara *happiness at work* (X2) terhadap *turnover intention* (Y), dengan koefisien korelasi sebesar  $r = -0,261$  dan nilai signifikansi  $p = 0,000$
  - c) Terdapat pengaruh negatif signifikan antara kebermaknaan kerja (X1) dan *happiness at work* (X2) terhadap *turnover intention* (Y), dengan  $F(2, 385) = 58,321, p < 0,001$ , dengan  $R^2 = 0,164$ , yang berarti 16,4% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kebermaknaan kerja (X1) dan *happiness at work* (X2).

## B. Saran

### 1. Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kebermaknaan kerja dan *happiness at work* dengan memahami nilai pekerjaannya, membangun hubungan kerja yang positif, serta terlibat aktif dalam pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu mengurangi kecenderungan *turnover intention*.

### 2. Universitas

Universitas dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *turnover intention*, kebermaknaan kerja, dan *happiness at work* pada generasi Z

### 3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* karena hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini berada pada kategori rendah. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan model mediasi atau moderasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kebermaknaan kerja, *happiness at work*, dan *turnover intention*.