

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini:

1. Keterikatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial pada Matahari Department Store Singosaren Surakarta.
2. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial pada Matahari Department Store Singosaren Surakarta.
3. Keterikatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial pada Matahari Department Store Singosaren Surakarta.
4. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial pada Matahari Department Store Singosaren Surakarta.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah karyawan milenial Matahari Department Store Singosaren Surakarta.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keterikatan kerja terhadap niat berpindah karyawan milenial Matahari Department Store Singosaren Surakarta.

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap niat berpindah karyawan milenial Matahari Department Store Singosaren Surakarta.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

### A. Bagi Organisasi

1. Adanya keterikatan kerja dan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah karyawan milenial, organisasi perlu untuk memenuhi hal – hal yang menjadi kebutuhan karyawan seperti gaji yang sesuai dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan milenial yang mendapat peluang untuk kenaikan gaji mendapatkan penilaian yang rendah, dalam hal ini organisasi dapat memberikan kebijakan kenaikan gaji yang adil sebagaimana kinerja yang dilakukan karyawan. Pemenuhan hal – hal tersebut akan menjadikan karyawan milenial memiliki semangat dan dorongan dalam bekerja, dan mendorong karyawan milenial untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan milenial diketahui dapat berpengaruh pada rendahnya niat karyawan untuk berpindah dari organisasi. Sehingga akan memperkecil niat berpindah karyawan milenial dari organisasi.

2. Mengingat karyawan milenial memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan niat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan generasi lainnya, manajer perlu untuk mempertimbangkan untuk mengembangkan strategi *work life balance*. Misalnya, dengan menyediakan jam kerja yang fleksibel dan pengawasan yang memadai sehingga karyawan dapat mengatur pekerjaan dan waktu luang mereka dengan lebih banyak kebebasan dan otonomi. Hal ini dapat memberikan kontrol terhadap karir mereka sendiri yang dapat berkontribusi pada rasa kepuasan dan kebanggaan karyawan milenial. Hal ini dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan serta menurunkan niat berpindah pada generasi milenial.

#### **B. Bagi Penelitian Selanjutnya**

1. Perlu dilakukan penelitian serupa di perusahaan pada industri yang berbeda sehingga diperoleh ada tidaknya konsistensi hasil penelitian pada generasi milenial.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi dalam bidang yang sama yaitu berkaitan dengan keterikatan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan juga niat berpindah pada karyawan generasi milenial. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel baru guna menambah khasanah hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan secara umum. Variabel kinerja karyawan dapat ditambahkan untuk melihat bagaimana pengaruh pada kinerja

karyawan. Variabel kompensasi juga dapat ditambahkan, sehingga organisasi dapat mengetahui kompensasi yang harus diberikan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan serta mengelola niat berpindah karyawan milenial. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan generasi lainnya, guna membandingkan bagaimana kinerja generasi milenial dengan generasi yang lainnya.

