

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *workplace wellbeing* dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *workplace wellbeing*, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan Generasi Z. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *workplace wellbeing*, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan Generasi Z. Dari hasil kategorisasi dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z memiliki tingkat *workplace wellbeing* yang berada pada kategori sedang yang cenderung menuju tinggi dan *turnover intention* yang berada pada kategori sedang cenderung menuju rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan terkait temuan penelitian mengenai hubungan antara *workplace wellbeing* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Karyawan Generasi Z diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan *workplace wellbeing* dengan membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja maupun atasan, menjaga komunikasi yang baik, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan *workplace wellbeing* karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian dukungan sosial, penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan karier, serta memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan terpenuhinya kesejahteraan karyawan di tempat kerja, diharapkan loyalitas karyawan semakin meningkat dan kecenderungan *turnover intention* dapat diminimalkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan proses pengumpulan data agar dapat dilakukan dengan lebih terkontrol, mengingat pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form sehingga peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung proses pengisian kuesioner. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *turnover intention*,

seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, maupun kompensasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan.