

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data yang telah diperoleh, penelitian ini mendapatkan kesimpulan yaitu:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Jawa Timur. Hal ini berarti kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja pada pekerjaannya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *quite quitting* pada perusahaan di Jawa Timur. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap *quite quitting*.
3. *Quite quitting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada perusahaan di Jawa Timur. Hal ini berarti *quite quitting* akan mengarahkan seorang karyawan untuk melakukan intensi *turnover*. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap intensi *turnover* pada perusahaan di Jawa Timur. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja seseorang tidak berpengaruh pada intensi *turnover* karyawan tersebut.
4. Intensi *turnover* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Jawa Timur. Hal ini berarti intensi *turnover* tidak memiliki pengaruh pada hasil kinerja seorang karyawan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *quite quitting* dan intensi *turnover* pada perusahaan di Jawa Timur.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini meneliti keseluruhan perusahaan di Jawa Timur, menunjukkan bahwa penelitian di masa depan perlu mempertimbangkan satu perusahaan untuk dapat terfokus sebagai pengembangan variabel penelitian ini.
2. Kuesioner hanya disebarikan melalui *online* berupa *google form* sehingga tidak dapat bertemu secara langsung dengan para responden.

## 5.3 Saran

### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pertama, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan untuk meneliti perusahaan lain yang belum terdapat dalam penelitian ini. Kedua, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lainnya dalam mengkaji lebih dalam mengenai *quite quitting*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian secara langsung kepada responden guna mengurangi ketidakpastian data responden karyawan perusahaan.

## 2. Bagi Perusahaan di Jawa Timur

Setiap perusahaan di Jawa Timur sudah seharusnya terus memperhatikan tingkat kepuasan kerja setiap karyawannya guna memastikan karyawan akan memberikan kinerja yang baik pula untuk perusahaan. Dalam hal ini khususnya untuk gen Z, dapat dilakukan dengan memberikan karyawan gaji yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja (atasan, tekanan pekerjaan, hingga rekan kerja yang nyaman dan membuatnya merasa aman). Hal ini dilakukan karena perilaku gen Z yang mudah untuk melakukan *quite quitting*. Perusahaan juga harus memperhatikan setiap karyawannya agar tidak keluar dari perusahaan secara diam-diam, terutama fenomena yang sering terjadi pada gen Z. Karyawan yang mulai merasa malas akan tidak melakukan tugasnya dengan baik, tidak ikut lembur dan bekerja sesuai waktunya, hingga dapat menyebabkan intensi *turnover*. Sebelum nantinya, karyawan akan benar-benar memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya. Sehingga dalam hal ini, perusahaan harus terus memastikan kenyamanan karyawannya agar tidak berdampak jauh dan menghambat pengembangan perusahaan itu sendiri.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M. F., Hassan, M. S., Islam, M. A., & Khairuddin, K. N. B. (2023b). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: *A Study on the Bangladesh Insurance Industry. Sustainability (Switzerland)*, 15(7), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su15075674>
- Ahyar, Hardani et al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, ed. Husnu Abadi, I. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 22–30. <https://doi.org/10.22161/ijaems.76.3>
- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 5(1), 12–19
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Atalay, M., & Dagıstan, U. (2024). Quiet quitting: A new wine in an old bottle? *Personnel Review*, 53(4), 1059-1074. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2023-0122>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Bryant, S., & Parker, K. (2020). Participation in a nurse practitioner fellowship to instill greater confidence, job satisfaction, and increased job retention. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 32(10), 645-651. <https://doi.org/10.1097/JXX.0000000000000313>
- Deny Fauzan Ramadhan. (2023). The Effect of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance Through Turnover Intention As An Intervening Variable. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1965–1984.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The Influence of Job Burnout on Quiet Quitting Among Nurses: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Research Square*, 1–14.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale:

Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828–848.  
<https://doi.org/10.3934/publichealth.2023055>

Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Quiet Quitting among Nurses Increases Their Turnover Intention: Evidence from Greece in the Post-COVID-19 Era. *Healthcare (Switzerland)*, 12(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>

Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>

Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Peneliti. Universitas Diponegoro

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2020). *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. Kennesaw State University. Retrieved from <https://digitalcommons.kennesaw.edu/facpubs/2925/>

Hidayat, W. G. P. A., & Tannady, H. (2023). Analysis of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variables, Work Stress, Work Communication, Work Climate Affecting Employee Performance and Turnover Intention at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Gresik. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(3), 688–696.  
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i3.834>

Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Trussmedia Grafika.

Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). *Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*. 151(Icmae), 290–292.  
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>

K.D.Krisnawati, I. W. B. (2021). *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan*. 7(1), 29–38.

Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7).  
<https://doi.org/10.3390/bs13070521>

Lee, Y., Kim, H. L., & Hyun, S. S. (2022). Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Service Performance after Parental Leave. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph19052715>

- Listian Indriyani Achmad, Noermijati, Rofiaty, D. W. I. (2023). JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATORS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TALENT DEVELOPMENT AND INTENTION TO STAY IN GENERATION Z WORKERS. 1–19.
- L. Johnson, K. Smith, and R. Brown, "Turnover intention: The role of job satisfaction, work-life balance, and managerial support," *Journal of Applied Organizational Psychology*, vol. 12, no. 4, pp. 45–60, 2021, doi: 10.1037/a0037456.
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Ramadan, D. (2024). Research in Business & Social Science The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. 13(1), 220–231.
- Ramadan Wardiansyah, D., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 13(1), 220–231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- RAMDTurap, T., Merupakan, T. B., Lebih, T. B., & Turap, T. D. (n.d.). *No statistik-pemuda-provinsi-jawa-timur-2022*. 1–17.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation

Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.822>

Xueyun, Z., Al Mamun, A., Yang, Q., Naznen, F., & Ali, M. H. (2024a). Modeling quiet quitting intention among academics: Mediating effect of work addiction and satisfaction. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 0(0), 1–37. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2323636>

Yufinanda, A. P. (2023). *STATISTIK PEMUDA PROVINSI JAWA TIMUR 2022*. 6.

Zhang, S. (2024). Illuminating the Complex Associations Between Job Burnout, Quiet Quitting Intention, and Job Satisfaction in China's Micro Hospitality Sector. *Journal of System and Management Sciences*, 14(5), 320–340. <https://doi.org/10.33168/jsms.2024.0520>