

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *coffee shop* di Gresik. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja suatu karyawan maka semakin tinggi sikap *turnover intention*
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *quiet quitting* karyawan *coffee shop* di Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak menjadi faktor karyawan yang memiliki keinginan berhenti secara diam-diam.
3. *Quiet quitting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang hanya melakukan pekerjaan minimum tidak berkontribusi secara maksimal yang memicu lebih banyak karyawan untuk mempertimbangkan keluar.
4. *Quiet quitting* mampu me-mediasi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan merasa tidak terlibat dan tidak puas, karyawan mungkin mencari peluang lain di luar perusahaan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini adalah objek penelitian hanya karyawan *coffee shop* di kota Gresik sehingga hasil dari penelitian ini belum dapat digeneralisasikan.

5.3. Saran

1. Bagi perusahaan *coffee shop*

Sebaiknya organisasi/perusahaan *coffee shop* mempertimbangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja guna mengurangi fenomena quiet quitting dan, pada akhirnya, menurunkan turnover intention. Upaya seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan penghargaan yang sesuai dapat membantu mencegah quiet quitting serta meningkatkan retensi karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya sebaiknya menjangkau responden lebih luas sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnan, M., Bakhtawar, A., & Rakia, T. Z. (2021). Employee Well being and Work Life Balance as a function of Job Satisfaction : The Moderating role of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 3(3), 217–229.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 22–30.
- Anita, M., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *Journal of Human Resource Management*, 22(0), 1–10.
- Dataindonesia.id. (2022). *Alasan Karyawan Startup Mengundurkan Diri dari Perusahaan*.
- 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*, 12(79), 1–11.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). behavioral sciences Effect of Employee Experience on Organizational Commitment : Case of South Korea. *Behavioral Science*, 13(521), 1–22.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro Agora, 7(2) 1-5.
- Ramadan, D., Indrawati, N. K., & Kurniawati, D. T. (2024). Research in Business & Social Science The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 13(1), 220–231.
- Ramadhan, D. F. (2023). The Effect of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance Through Turnover Intention As An Intervening Variable. *Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1965–1984.
- Ramlawati, Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawati. (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>

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1069–1100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>

Xueyun, Z., Al Mamun, A., Yang, Q., Naznen, F., & Ali, M. H. (2024). 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>

-----, Mamun, A. Al, Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 1–18. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>