

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. *Employee Experience* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur. semakin tinggi *Employee Experience*, maka tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur.
2. *Employee Experience* berpengaruh signifikan negatif terhadap Intensi *Turnover* Generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur. Artinya semakin tinggi *Employee Experience*, maka semakin rendah niat karyawan untuk melakukan Intensi *Turnover* pada generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur.
3. *Employee Experience* berpengaruh signifikan positif terhadap Keterikatan Karyawan Generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur. Artinya semakin tinggi *Employee Experience*, maka semakin tinggi Keterikatan Karyawan generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur.
4. Keterikatan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur. Artinya semakin tinggi Keterikatan Karyawan, maka tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur.

5. Intensi *Turnover* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur. Artinya semakin tinggi Intensi *Turnover*, maka semakin tingginya Intensi *Turnover* menyebabkan tingginya Kinerja Karyawan generasi Z yang membuat karyawan termotivasi untuk meninggalkan catatan baik di Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur.

6. Keterikatan Karyawan tidak memediasi pengaruh *Employee Experience* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur.

7. Intensi *Turnover* berpengaruh secara signifikan memediasi pengaruh *Employee Experience* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur. Artinya semakin rendah *Employee Experience* maka semakin tinggi Intensi *Turnover*, tingginya Intensi *Turnover* menyebabkan tingginya Kinerja Karyawan generasi Z yang membuat karyawan termotivasi untuk meninggalkan catatan baik di Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil dan interpretasi temuan, yaitu:

1. Jenis data yang digunakan adalah data *cross sectional*, sehingga peneliti tidak dapat melihat hasil penelitian dari waktu ke waktu.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui *Google Form*, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol langsung proses pengisian

kuesioner oleh responden. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa *sample* yang tidak sesuai dengan kriteria responden. Dari total 164 responden yang mengisi kuesioner, sebanyak 10 responden tidak memenuhi kriteria penelitian.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya maupun penelitian saat ini, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan jasa dan manufaktur serta penelitian selanjutnya guna memperoleh hasil penelitian yang lebih optimal. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- A. Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur perlu lebih fokus dalam meningkatkan aspek *Employee Experience*, terutama yang berhubungan dengan kenyamanan fisik seperti menyediakan pilihan ruang kerja dan lingkungan kerja fleksibel, kemudian diseimbangkan dengan aspek dari lingkungan budaya seperti memperhatikan kesejahteraan mental dan mengoptimalkan fasilitas teknologi karena peningkatan pengalaman kerja dapat mengurangi Intensi *Turnover* dan meningkatkan Keterikatan Karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja secara tidak langsung.
- B. Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur perlu mengelola Intensi *Turnover* dengan menciptakan kebijakan yang dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa keterikatan karyawan dengan memberikan fasilitas yang

memadai, kesempatan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung.

## 2. Saran untuk Peneliti Berikutnya

- A. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan karyawan, budaya organisasi, kesejahteraan karyawan dan sebagainya, penambahan variabel lain bisa memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan, selain *Employee Experience*, *Intensi Turnover*, dan Keterikatan Karyawan.
- B. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung di perusahaan, guna memperoleh data yang lebih valid dan mendalam.
- C. Penelitian berikutnya disarankan untuk mencakup sektor industri di luar jasa dan manufaktur seperti pertanian, pertambangan dan sebagainya sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan lebih luas. Peneliti juga dapat mempertimbangkan perbedaan antara sektor industri dalam mengelola *Employee Experience*, *Intensi Turnover*, Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246. <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2021.3.1>
- Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M. F., Hassan, M. S., Islam, M. A., & Khairuddin, K. N. B. (2023). 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>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Aurel, R. O., & Febriansyah, H. (2024). *Pengaruh Employee Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Start-Up Cove Living Indonesia*. 9(1), 779–787.
- Darmawan, R. A., & Napitupulu, E. (2023). The Implementation Effect of Employee Experience Journey, Corporate Culture Internalization, and Engagement Programs on Employee Turnover Intention in WOM Finance Company. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*, 11(2), 246–261. <https://doi.org/10.46806/jkb.v11i2.924>
- 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.
- Effect, T. H. E., Employee, O. F., On, E., Engagement, E., Working, E., Pt, A. T., & Edukasi, I. Q. (2022). *the Effect of Employee Experience on Employee Engagement of*. 26(1), 266–274.
- 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>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5)

- Harlianto, J., & Rudi. (2023). Promote Employee Experience for Higher Employee Performance. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3), 1–16. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.827>
- Kapero, A. L., Sendow, G. M., Poluan, J. G., Kerja, P. K., Dan, K., Karyawan, K., Sam, U., Manado, R., Kapero, A. L., Sendow, G. M., & Poluan, J. G. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN ( Persero ) ULP KAWANGKOAN THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT , COMPETENCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . PLN ( Persero ) ULP KAWANGKOAN *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis E-mail : Ju. 11(4)*, 849–859.
- 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>
- Margaretha, M., Zaniarti, S., & Indrawan, D. (2023). Mediating Role of Employee Engagement on Person-Organization Fit and Turnover Intention in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e01320. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.1320>
- Mashanafı, D. P., & Putranta, M. P. (2024). The Effect of Employee Experience and Engagement on Intention to Leave with Innovative Work Behavior as a Mediating Variable. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 7(1), 244–259. <https://doi.org/10.31002/rekomen.v7i1.1199>
- Morgan, J. (2017). *The Employee Experience Advantage: How To Win The War For Talent By Giving Employees The Workspaces They Want, The Tools They Need, And A Culture They Can Celebrate*. John Wiley & Sons, Inc., Canada.
- Özçınar, B., Esen, E., Karaca Varinlioğlu, S., & Başar, D. (2024). How Employee Well-being Mediates the Relationship between Employee Experience and Work Engagement? *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 16(3), 352–374. <https://doi.org/10.18662/rrem/16.3/897>
- Puspita, D. S. (2024). *Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support , Career Development , Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumn Di Kota Semarang*. 2(1), 1–15.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA

- Sulistiyani, T. (2022). Srikandi: Journal of Islamic Economic and Banking. *KHOZANA: Journal of Islamic Economic and Banking*, 1(2), 13–27. <http://journal.stebisdarussalamoki.ac.id/index.php/khozana>
- Syahputra, D., & Wardayani. (2019). Pengaruh Turnover Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Raz Hotel Medan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi*, 1(1), 8–14. <http://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka>

