

## **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. *Physical Experience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Semakin baik lingkungan fisik kerja semakin tinggi keterikatan karyawan generasi Z pada perusahaan jasa di Jawa Timur.
2. *Technical Experience* tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan. Semakin baik pengalaman teknikal tidak menyebabkan semakin tinggi keterikatan karyawan generasi Z pada perusahaan jasa di Jawa Timur.
3. *Cultural Experience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Semakin baik pengalaman budaya semakin tinggi keterikatan karyawan generasi Z pada perusahaan jasa di Jawa Timur.
4. *Physical Experience* tidak memiliki pengaruh terhadap Intensi *Turnover*. Artinya, Semakin baik lingkungan fisik kerja tidak menyebabkan semakin turunnya tingkat intensi *turnover* karyawan generasi Z pada perusahaan jasa di Jawa Timur .
5. *Technical Experience* tidak memiliki pengaruh terhadap Intensi *Turnover*. Artinya, Semakin baik pengalan teknikal tidak menyebabkan semakin turunnya tingkat intensi *turnover* karyawan generasi Z pada perusahaan jasa di Jawa Timur .
6. *Cultura; Experience* tidak memiliki pengaruh terhadap Intensi *Turnover*.

Artinya, Semakin baik pengalaman budaya tidak menyebabkan semakin turunnya tingkat intensi *turnover* karyawan generasi Z pada perusahaan jasa di Jawa Timur .

7. Keterikatan karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*. Semakin tinggi keterikatan karyawan tidak menyebabkan semakin turunnya tingkat intensi *turnover* karyawan generasi Z pada perusahaan jasa di Jawa Timur .

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, maka peneliti memberi masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk penyedia jasa dan peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Meningkatkan Faktor Employee Experience Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang membentuk Employee Experience, seperti lingkungan kerja yang kondusif,
- b. Meningkatkan budaya organisasi yang positif, peluang pengembangan karier, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance). Dengan pengalamanbudaya yang baik, karyawan akan merasa lebih seymangat dalam bekerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, work-life balance, atau motivasi kerja, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi *turnover*.

### b. Menggunakan Metode Penelitian yang Berbeda

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, guna mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana pengalaman karyawan memengaruhi keterikatan dan keputusan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan

## DAFTAR RUJUKAN

- Ariani Putri Maharani & Hary Febriansyah. (2022). The Effect Of Employee Experience On Employee Engagement Of Employees Working At PT IQ Edukasi. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 26, Issue 1 (April) ISSN 2289-1560, 266-274
- 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.
- 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/>
- 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: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(7), 7.
- Mz, M. D. (2023). Pengaruh Employee Experience dan Employee Engagement Terhadap Life Satisfaction dengan Job Satisfaction Sebagai Intervening Variable di PT MCS. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(2).
- Nurkesuma, N., & Mz, M. D. (2023). Pengaruh Employee Experience dan Employee Engagement Terhadap Life Satisfaction dengan Job Satisfaction Sebagai Intervening Variable di PT MCS. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 133-141.
- Ramadhan, D. F. (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
- Regina Oktaviana Aurel & Hary Febriansyah. (2024). Pengaruh Employee Experience Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Start-Up Cove Living Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, Volume 9 Issue 1 (2024) Pages 779 - 787
- Rumindang Simanjuntak, F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2023). Pengaruh Mental 69 70 Toughness dan Employee experience Terhadap Organizational Commitment Dengan Psychological Well-Being Sebagai Mediator Pada Karyawan Generasi Z di Jakarta.

Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718-734.

