

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Generasi Z, karena menurut hasil penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,034 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Generasi Z, karena menurut hasil penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Generasi Z, karena menurut hasil penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) komponen variabel independen saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu; fleksibilitas kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Daripada itu masih terdapat variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan memungkinkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kontribusi variabel fleksibilitas kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja mempengaruhi

kinerja karyawan Generasi Z sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang lain diluar penelitian ini.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, ada beberapa saran dari peneliti agar dapat memberikan manfaat dan saran bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Berdasarkan hasil penilaian indikator variabel fleksibilitas kerja dapat dilihat nilai paling rendah pada pernyataan “Kebijakan perusahaan tempat saya bekerja menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel (*time flexibility*)” dengan mean 3,69. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan Generasi Z merasa perusahaan belum mempunyai jam kerja yang fleksibel. Disarankan bagi setiap karyawan Generasi Z yang bekerja sambil kuliah agar dapat mengatur waktu untuk bekerja sambil kuliah agar tidak mengganggu efektivitas pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil penilaian indikator variabel budaya organisasi dapat dilihat nilai paling rendah pada pernyataan “Kepemimpinan diperusahaan memberikan teladan mengenai koordinasi, berani mengambil resiko dan menjalankan efisiensi pekerjaan secara lancar (pengambilan resiko)” dengan mean 3,67. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan Generasi Z merasa pemimpin perusahaan atau pemimpin bagian masih belum bisa memberikan sikap teladan terhadap bawahannya dan berani mengambil resiko dalam menyelesaikan masalah sehingga pekerjaan lebih

efisien dan berjalan dengan lancar. Disarankan untuk top manajer dalam organisasi atau perusahaan untuk lebih mempelajari pola kerja dan karakteristik Generasi Z agar dapat mempengaruhi kinerjanya.

3. Berdasarkan hasil penilaian indikator variabel motivasi kerja dapat dilihat nilai paling rendah pada pernyataan “Masalah dalam tempat kerja menjadi tanggung jawab saya untuk mencapai tujuan yang baik (orientasi ugas)” dengan mean 3,66. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan Generasi Z merasa ketika ada permasalahan dalam pekerjaan bukan menjadi tanggung sendiri tetapi pemimpin turun tangan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga karyawan Generasi Z belum optimal menghadapi masalah tersebut. Disarankan untuk lebih memprioritaskan pekerjaan dalam waktu kerja dan lebih meningkatkan *teamwork*.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya mengembangkan penelitian sejenis dengan menambah variabel lain dalam meneliti faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan dan variabel lainnya. Disarankan untuk peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan wawancara langsung secara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tepat dan akurat.