

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti tentang pengaruh keaktifan berorganisasi, perencanaan karir, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Pekanbaru, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja Generasi Z di Pekanbaru.
- 2) Variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kesiapan kerja Generasi Z di Pekanbaru
- 3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja Generasi Z di Pekanbaru
- 4) Variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja Generasi Z di Pekanbaru

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, saran yang dapat diberikan yaitu:

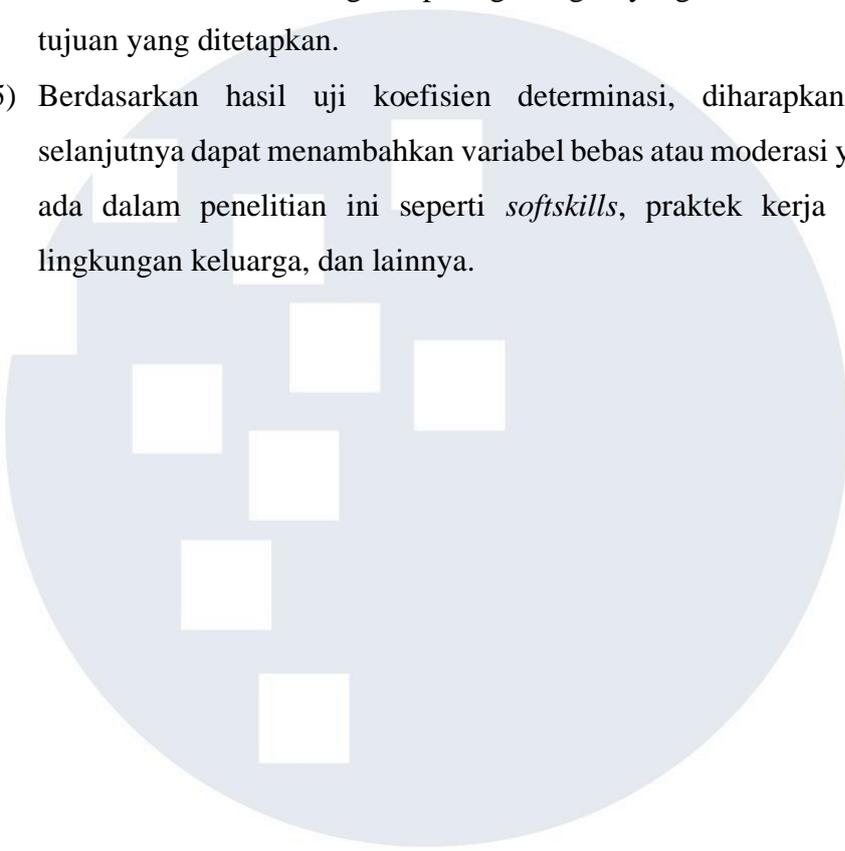
- 1) Hasil analisis deskriptif pada variabel keaktifan berorganisasi menunjukkan bahwa indikator X1.1 yakni tentang tingkat kehadiran yang tinggi dalam organisasi memiliki nilai *mean* tertinggi, sehingga Generasi Z dapat memperhatikan tingkat kehadiran yang tinggi dalam organisasi untuk meningkatkan kesiapan kerja. Manajer atau pemimpin organisasi dapat memberikan tanggung jawab dan kesempatan kepemimpinan kepada generasi Z dalam konteks organisasi. Misalnya, memberi mereka tanggung jawab untuk mengorganisir acara atau proyek tertentu. Hal ini akan membantu mereka mengembangkan kemampuan

problem-solving, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan yang diperlukan di tempat kerja.

- 2) Hasil uji parsial pada variabel perencanaan karir menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir memiliki pengaruh yang tidak signifikan, sehingga Generasi Z dapat memperhatikan faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap kesiapan kerja seperti keaktifan berorganisasi, motivasi kerja, efikasi diri, dan lainnya.
- 3) Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator X3.5 yakni tentang adanya penghargaan atas prestasi memiliki nilai *mean* tertinggi, sehingga Generasi Z dapat memperhatikan penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan agar selalu termotivasi dalam bekerja dan belajar sehingga kesiapan kerja juga semakin lebih baik. Generasi Z cenderung terinspirasi ketika mereka melihat hubungan antara pekerjaan mereka dengan minat dan nilai personal mereka. Manajer dapat membantu menggali minat dan nilai tersebut dengan memahami individu generasi Z secara lebih mendalam. Dengan menyesuaikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan minat dan nilai personal, manajer dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan generasi Z dalam pekerjaan mereka.
- 4) Hasil analisis deskriptif pada variabel efikasi diri menunjukkan bahwa indikator X4.5 yakni tentang kondisi emosional memiliki nilai *mean* tertinggi, sehingga Generasi Z dapat memperhatikan kondisi emosional sebelum masuk dalam dunia pekerjaan ataupun yang sudah bekerja. Manajer perlu menciptakan lingkungan kerja yang penuh dukungan bagi generasi Z untuk memperkuat efikasi diri mereka. Ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan dukungan dan bimbingan dalam mengatasi tantangan, serta mengakui dan memberikan penghargaan atas prestasi mereka. Lingkungan yang penuh dukungan akan membantu generasi Z merasa percaya diri dan

termotivasi untuk menghadapi tugas-tugas yang sulit dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

- 5) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas atau moderasi yang tidak ada dalam penelitian ini seperti *softskills*, praktek kerja lapangan, lingkungan keluarga, dan lainnya.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA