

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisa dan uji yang dilakukan pada *Task-Oriented Leadership*, *Psychological Capital*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* kepada generasi Z wilayah Tangerang, maka dapat disimpulkan bahwa *Task-Oriented Leadership*, *Psychological Capital*, dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.

*Task-Oriented Leadership* berpengaruh terhadap *Psychological Capital* yang didukung berdasarkan pada hasil nilai *T-Value* sebesar 2.981 dan *P-Value* 0.001. Hal tersebut dikarenakan oleh *Task-Oriented Leadership* memiliki tujuan yang jelas dalam memberikan dan melaksanakan tugas sehingga karyawan generasi Z dapat mengetahui arah yang dituju dalam menjalankan pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri, optimisme, dan ketahanan psikologis generasi Z. Fokus pada tugas juga mendorong pengembangan keterampilan dan kemampuan individu melalui komunikasi yang terbuka dan memotivasi, yang merupakan komponen penting dalam membangun kekuatan psikologis generasi Z.

*Task-Oriented Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* yang didukung berdasarkan pada hasil nilai *T-Value* sebesar 6.504 dan nilai *P-Value* sebesar 0.000. Penyelesaian tugas dengan efektif dan efisien adalah fokus utama *Task-Oriented Leadership*. Pemimpin meningkatkan tingkat *Job Satisfaction* dengan memberikan arahan yang jelas dan mendukung. Generasi Z merespons baik terhadap *Task-Oriented Leadership*, karena mereka cenderung menginginkan tanggung jawab yang jelas dan umpan balik. Dengan melakukan tugas dengan baik dan mencapai tujuan yang digariskan dengan jelas, karyawan generasi Z merasa diakui dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka.

*Task-Oriented Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* yang didukung berdasarkan pada hasil nilai *T-Value* sebesar 27.169 dan nilai *P-Value* sebesar 0.000. *Task-Oriented Leadership* mengutamakan penyelesaian tugas dengan efektif, yang menghasilkan lingkungan kerja yang terorganisir. *Task-Oriented Leadership* membantu membentuk hubungan yang kuat antara anggota tim dan organisasi mereka dengan memberikan arahan yang jelas dan mendukung. Generasi Z, yang mencari makna dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka, merespons positif terhadap *Task-Oriented Leadership*. Mereka cenderung mengembangkan *Organizational Commitment* karena merasa diakui dan dihargai atas upaya mereka untuk menyelesaikan tugas.

*Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* yang didukung berdasarkan pada hasil nilai *T-Value* sebesar 18.184 dan nilai *P-Value* sebesar 0.000. Karyawan generasi Z biasanya mencari makna dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Mereka yang memiliki kekuatan psikologis, yaitu rasa percaya diri dalam kemampuan mereka, harapan untuk masa depan yang cerah, optimisme dalam menghadapi tantangan, dan ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Rasa percaya diri membantu mereka merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik, harapan membantu mereka mencapai tujuan karir yang diinginkan, dan optimisme membantu mereka meliputi lebih banyak hal.

*Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* yang didukung berdasarkan pada hasil nilai *T-Value* sebesar 15.551 dan nilai *P-Value* sebesar 0.000. Karyawan generasi Z biasanya mencari makna dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Mereka cenderung merasa terikat secara emosional dan mental dengan perusahaan tempat mereka bekerja jika mereka memiliki psikologis yang kuat, yaitu rasa percaya diri dalam kemampuan mereka, harapan untuk masa depan yang cerah, optimisme saat menghadapi tantangan, dan ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan. Rasa percaya

diri membuat mereka merasa memiliki kontribusi yang berarti dalam mencapai tujuan organisasi, harapan memotivasi mereka untuk berinvestasi lebih dalam karier mereka di perusahaan, optimisme membantu mereka melihat masa depan perusahaan dengan optimisme, dan ketahanan psikologis membantu mereka mengatasi hambatan dan rintangan yang mungkin mereka hadapi.

*Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* yang didukung berdasarkan pada hasil nilai *T-Value* sebesar 16.167 dan nilai *P-Value* sebesar 0.000. Karyawan generasi Z cenderung mencari makna dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih terikat secara emosional dan mental dengan perusahaan tempat mereka bekerja ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, pengakuan, pengembangan karier, dan kompensasi. Ketika generasi Z merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin untuk terus berkontribusi secara positif terhadap organisasi, melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan bersama dan bertahan dalam jangka panjang. Ini karena mereka merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya yang tertarik akan fenomena sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kontribusi dalam penelitian selanjutnya.

### **5.2.1 Saran Bagi Perusahaan**

Berdasarkan pada penelitian, terdapat beberapa saran penulis kepada perusahaan dalam menghadapi karyawan generasi Z di perusahaan, yaitu:

1. Perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap pemimpin-pemimpin perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam merencanakan pekerjaan dalam jangka waktu pendek sehingga karyawan generasi Z dapat

diberikan arahan yang lebih jelas dan terorganisir secara baik untuk mendukung psikologi karyawan generasi Z.

2. Pemimpin perusahaan harus dapat menyesuaikan diri kepada karyawan generasi Z dan sebaliknya dalam memberikan tugas dengan secara jelas dan terstruktur serta memperhatikan sumber daya yang ada dalam pelaksanaan tugasnya sehingga tujuan dan harapan kerja dimengerti oleh seluruh karyawan termasuk karyawan generasi Z.
3. Para pemimpin perusahaan harus memastikan bahwa seluruh karyawan termasuk karyawan generasi Z mengetahui secara pasti tujuan dari perusahaan atau organisasi dengan komunikasi terbuka terhadap visi, misi, dan nilai-nilai di dalam perusahaan serta adanya pedoman yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan termasuk karyawan generasi Z.
4. Perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan terkait pentingnya psikologi termasuk ketahanan mental, strategi dalam mengatasi tantangan, dan keterpurukan saat bekerja sehingga karyawan termasuk karyawan generasi Z dapat mempunyai psikologi yang layak dalam bekerja dan menciptakan kepuasan kerja di dalam lingkungan perusahaan atau organisasi.
5. Perusahaan harus membangun lingkungan dan budaya organisasi yang terbuka terhadap permasalahan serta promosi kepada karyawan, sikap saling mendukung, melibatkan keaktifan karyawan dalam pengambilan keputusan pada ranah pekerjaan mereka sehingga adanya rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk terus berada di dalam perusahaan atau organisasi karena merasa dibutuhkan.
6. Perusahaan dapat memberikan fasilitas yang layak kepada karyawan untuk menunjang pekerjaan mereka sehingga adanya sikap diperhatikan yang dirasakan oleh karyawan terutama karyawan

generasi Z sehingga menciptakan hal baik bagi perusahaan yaitu komitmen untuk berada tetap di perusahaan.

### 5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Setelah dilakukan penelitian yang dilakukan penulis terhadap objek yaitu generasi Z, berikut beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terhadap generasi Z:

1. Penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya berpusat pada generasi Z saja sehingga bagi peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan objek yang lebih luas sehingga dapat mengetahui sikap dan cara bekerja dari generasi lainnya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya berpusat pada wilayah Tangerang saja sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap wilayah lain dari Indonesia sehingga dapat mengetahui respon generasi Z pada wilayah Indonesia lainnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap industri yang lebih spesifik seperti manufaktur, *food and beverage*, *e-commerce*, *start-up*, dan industri lainnya untuk mengetahui respon generasi Z dalam bekerja dari setiap bidang industri.
4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel *turnover intention* sehingga dapat mengetahui secara terperinci alasan generasi Z tidak memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kuantitatif sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan metode kualitatif melalui metode wawancara dan studi kasus untuk mengetahui tata cara bekerja generasi Z.