

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan mengenai dampak Iklim Komunikasi Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Generasi Z yang mencakup dimensi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, keterbukaan, kejujuran, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi terbukti berkontribusi pada peningkatan *employee engagement*.
- 2) Variabel Iklim Komunikasi Organisasi memengaruhi 31,4% dari variasi dalam *Employee Engagement*, sementara 68,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut meliputi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Akademis**

Untuk memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti tekanan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika *Employee Engagement* di tempat kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam atau *focus group discussions* (FGD) dengan karyawan Generasi Z. Pendekatan ini dapat

mengungkap aspek-aspek yang tidak terjangkau oleh metode kuantitatif, seperti motivasi intrinsik, persepsi tentang kepemimpinan, dan pandangan pribadi terhadap fenomena *quiet quitting*. Penelitian selanjutnya juga bisa melakukan penelitian komparatif antara Generasi Z dan generasi lainnya (misalnya Generasi Y dan X) dapat memberikan wawasan tentang perbedaan dan persamaan dalam respons terhadap iklim komunikasi organisasi dan keterlibatan kerja. Hal tersebut akan membantu dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih inklusif dan efektif untuk berbagai kelompok usia.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Perusahaan harus meningkatkan komunikasi internal dengan transparansi, keterbukaan, dan kejujuran. Informasi yang jelas tentang peluang karier bagi karyawan Generasi Z sangat penting untuk memenuhi ekspektasi mereka dan meningkatkan loyalitas. Pelatihan manajerial yang menekankan komunikasi efektif dan empati dapat meningkatkan *employee engagement*. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan melalui forum diskusi, survei internal, dan sesi *brainstorming* juga penting. Perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang fokus pada keterampilan interpersonal, kemampuan mendengarkan, dan pemahaman tentang kebutuhan karyawan. Pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan seimbang cenderung memiliki tim yang lebih terlibat dan produktif. Manajemen juga harus memastikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan, termasuk manfaat tambahan seperti bonus kinerja, pengakuan, dan penghargaan. Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan *employee engagement*, dan mengurangi fenomena *quiet quitting*, terutama di kalangan Generasi Z.