

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Melalui hasil keseluruhan penelitian di dapatkan hasil sebagai berikut :

- 1.) Berdasarkan hasil uji t menghasilkan bahwa *work load* berpengaruh secara negatif terhadap variabel *employee performance* karena nilai dari hasil uji t menunjukkan pada t tabel ($1.968 < 1.983$) dengan nilai signifikansi $0,052 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H1 di terima, variabel *work load* berpengaruh secara negatif terhadap variabel *employee performance*
- 2.) Berdasarkan hasil uji t menghasilkan bahwa *supervisor support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *employee performance*. Hal ini dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($6.218 > 1.983$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H2 di terima, variabel *supervisor support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee performance*.
- 3.) Berdasarkan hasil uji t menghasilkan bahwa variabel *work stress* berpengaruh secara negatif terhadap variabel *employee performance* karena nilai dari hasil uji t menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($1.462 < 1.983$) dengan nilai signifikansi $0,147 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 di terima, variabel *work stress* memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *employee performance*.
- 4.) Berdasarkan hasil uji F menghasilkan bahwa secara bersama – sama variabel *work load*, *supervisor support*, dan *work stress* berpengaruh secara positif terhadap *employee performance* karena nilai F tabel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu 2,69. Dalam hal ini nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($21.643 > 2,69$) dan nilai signifikansi 0.000 atau telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan dapat di simpulkan, berdasarkan hasil nilai F H0 di tolak dan H4 di terima.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk generasi Z di wilayah Kota Tangerang

1.) *Work Load*

Berdasarkan hasil penelitian ini, rata rata terendah pada indikator yaitu pada “Saya merasa beban kerja yang saya miliki dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja”. Dengan indikator tersebut menunjukkan nilai rata – rata 3,56. peneliti memiliki saran bagi karyawan generasi Z di wilayah Kota Tangerang untuk tetap terus memperhatikan tingkat *work load* yang di miliki saat bekerja. Tingkat *work load* yang tinggi dan di lakukan secara terus menerus membuat karyawan akan lebih cepat merasa terbebani dengan kehidupan pekerjaannya.

Saran yang bisa saya sampaikan yaitu mulai untuk melakukan pekerjaan secara berkala dan memulai untuk melakukan kerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, beban kerja yang berat dapat terasa lebih ringan dan dapat mencegah berakibat nya penurunan kinerja.

2.) *Supervisor Support*

Berdasarkan hasil penelitian ini, hasil rata – rata terendah pada indikator *supervisor support* yaitu “Di tempat saya bekerja, saya merasa atasan saya mau mendengarkan saran dan keluhan saya mengenai pekerjaan saya”. Dengan nilai rata rata yang dihasilkan 3,94. Berdasarkan rata – rata pada indikator ini saya menyarankan untuk karyawan generasi Z di wilayah Kota Tangerang untuk tetap terus menjalin komunikasi dan tetap menjaga hubungan baik dengan para atasan. Adanya *support* dari seorang *supervisor* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *employee performance*. Saran saya untuk generasi Z yang dalam lingkup kerjanya kurang mendapatkan dukungan dapat mulai membiasakan diri untuk menanamkan nilai dukungan kepada sesama rekan kerja. Karena dengan adanya dukungan dari atasan maupun sesama rekan kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3.) *Work Stress*

Berdasarkan hasil penelitian ini, indikator dengan rata – rata terendah yaitu “Di tempat saya bekerja, saya merasa tertekan dan kesulitan bekerja dengan struktur organisasi yang ada saat ini”. Dengan nilai rata - rata yang di hasilkan 3,09. Sehingga, peneliti memiliki saran bagi karyawan generasi Z di wilayah Kota Tangerang untuk dapat mengelola emosi atau yang terdapat dalam diri sendiri. *Stress* yang berasal dari fikiran yang terus menerus akan berdampak buruk baik secara kesehatan fisik maupun secara kesehatan mental. Adanya *stress* yang berkepanjangan dapat menjadi penyebab turunya *performance* seorang karyawan. Penurunan *performance* ini akan menjadi buruk dan dapat berdampak terhadap perusahaan apabila tidak segera di cegah.

Saran saya, untuk karyawan yang sedang mengalami masa *stress* kerja ada baiknya untuk istirahat sejenak apabila *stress* kerja sedang terjadi. Waktu yang di ambil untuk istirahat dapat mengurangi *stress* yang lebih berat lagi. Sehingga, dapat di simpulkan untuk mengatasi adanya *work stress*, saya menyarankan untuk belajar lebih banyak lagi untuk melakukan pengelolaan emosi dan istirahat sejenak dari *stress* kerja yang sedang terjadi.

4.) *Employee Performance*

Berdasarkan hasil penelitian ini, indikator dengan rata – rata terendah pada indikator “ Saya merasa pengetahuan mengenai pekerjaan saya sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki dan merasa saya dapat di andalkan”. Dengan rata – rata yang di miliki yaitu 4,00. Saran saya untuk karyawan generasi Z di Kota Tangerang yang masih memiliki sedikit pengetahuan mengenai pekerjaan nya di anjurkan untuk dapat mempelajari *skill* baru dengan mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan posisi yang di miliki saat ini sehingga, dengan karyawan memiliki pengetahuan baru mengenai jabatan saat ini dapat membantu memperbaiki pengetahuan mengenai posisi jabatan yang sedang di jalani. Selain itu, generasi Z juga dapat menambahkan pengetahuan mengenai jabatan nya melalui belajar dengan rekan kerja yang lebih senior melalui cara tersebut karyawan generasi Z

yang *notabene* nya baru di dunia kerja akan dapat lebih banyak belajar melalui pengalaman rekan kerja yang dimiliki oleh para senior.

5.2.1 Saran untuk peneliti selanjutnya

Saran saya untuk peneliti selanjut nya yang akan melakukan penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1.) Saran saya silakan mencoba untuk meneliti rentang usia yang lebih tinggi atau pada generasi lain sebelum generasi Z. Karena, pada usia yang lebih tinggi pasti memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan memiliki tingkat permasalahan yang berbeda.
- 2.) Saran saya silakan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan penambahan variabel lain di luar *variabel work load, supervisor support, work stress dan employee performance*. Contoh nya dengan menambahkan variabel *intention to leave*.
- 3.) Saran saya silakan peneliti selanjutnya dapat memperbanyak sampel penelitian. Jika dalam penelitian ini terdapat 106 sampel, maka peneliti selanjutnya saya sarankan untuk bisa lebih banyak lagi dalam menggunakan sampel penelitian.
- 4.) Saran saya silakan peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih banyak lagi di jenis kelamin laki – laki. Karena, dalam penelitian ini yang mendominasi adalah responden dari kalangan perempuan.

U M W N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A