

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan software IBM SPSS Statistic versi 30 terhadap karyawan Gen Z di wilayah Tangerang dengan metode Regresi Linier Berganda, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, *self esteem*, dan *work motivation* terhadap *organizational commitment*. Setelah melakukan analisis terhadap data responden, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment*. Hal ini didukung oleh hasil uji T yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) serta nilai T hitung yang tidak memenuhi syarat signifikan. Dengan kata lain, upaya untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak memberikan dampak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan Gen Z di wilayah penelitian ini. Hal ini mungkin disebabkan oleh fokus karyawan Gen Z yang lebih besar pada faktor-faktor lain yang lebih mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional.
2. *Self esteem* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan hasil uji statistik, nilai signifikansi variabel ini berada di bawah 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), dan nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel, menunjukkan pengaruh yang kuat. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat kepercayaan diri dan penghargaan diri yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasinya. Peningkatan *self esteem* dapat membantu karyawan lebih terlibat secara emosional dan bertahan lebih lama dalam organisasi.
3. *Work motivation* juga memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment*. Hal ini terlihat dari hasil uji T yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai T hitung yang memenuhi kriteria signifikan. Dengan demikian, motivasi kerja, baik yang bersifat

intrinsik seperti kepuasan dari pekerjaan itu sendiri maupun yang bersifat ekstrinsik seperti imbalan finansial, memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen pada organisasi mereka.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi organisasi yang mempekerjakan karyawan Gen Z. Meskipun *work life balance* tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Fokus utama sebaiknya diarahkan pada peningkatan *self esteem* dan *work motivation*.

Perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan atau mentoring untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memastikan mereka merasa dihargai dalam pekerjaan. Selain itu, kebijakan yang mendukung peluang karir, pengakuan atas prestasi, dan insentif finansial dapat meningkatkan motivasi kerja dan, pada akhirnya, memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dengan memperhatikan hasil ini, perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai untuk menarik dan mempertahankan talenta Gen Z, memastikan keberlanjutan dan produktivitas organisasi dalam jangka panjang.

5.2 Saran

Berikut adalah saran yang lebih aplikatif bagi karyawan Gen Z untuk meningkatkan *organizational commitment*, dengan mengaitkan indikator survei yang digunakan dalam penelitian ini:

5.2.1 Saran untuk Karyawan Gen Z yang Bekerja di perusahaan

1. Tingkatkan *Self-Esteem* Melalui Pengakuan Kemampuan dan Pengembangan Diri

Indikator “Saya merasa memiliki kualitas yang baik dibandingkan orang lain (SE4)” dan “Saya berharap bisa lebih menghargai diri saya sendiri (SE5)”

menegaskan pentingnya pengembangan kemampuan diri untuk meningkatkan rasa percaya diri.

Contoh nyata: Karyawan Gen Z yang bekerja di bidang pemasaran dapat mengikuti kursus digital marketing yang mencakup strategi SEO atau pembuatan konten viral di media sosial. Setelah menyelesaikan kursus, mereka dapat menerapkan strategi baru dalam pekerjaan mereka, seperti menyusun kampanye digital yang lebih efektif. Saat hasil kerja menunjukkan keberhasilan, mereka dapat mempresentasikan pencapaian ini kepada atasan, yang tidak hanya meningkatkan self-esteem tetapi juga memberikan dampak positif pada tim dan organisasi.

Praktik tambahan: Karyawan dapat menetapkan tujuan pribadi, seperti mencapai angka engagement tertentu di media sosial perusahaan, untuk membangun rasa percaya diri secara bertahap. Selain itu, mereka dapat meminta feedback langsung dari atasan untuk mengenali kekuatan yang bisa terus dikembangkan.

2. Kelola Motivasi Kerja dengan Fokus pada Tujuan yang Bermakna

Indikator "Saya mendapatkan pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik (WM 2)" menunjukkan bahwa pengakuan dari atasan merupakan motivasi signifikan bagi karyawan Gen Z. Selain itu, "Manajemen perusahaan memberikan pengembangan untuk saya (WM 4)" memperkuat pentingnya kesempatan untuk belajar hal baru.

Contoh nyata: Jika seorang karyawan Gen Z bekerja sebagai analis data, mereka dapat menetapkan tujuan untuk membuat dashboard visualisasi data yang lebih *user-friendly* dalam waktu dua minggu. Setelah berhasil, mereka dapat meminta atasan untuk mempresentasikan *dashboard* tersebut kepada tim eksekutif, sehingga mendapatkan pengakuan atas kontribusinya. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga memperkuat keterikatan dengan organisasi.

Praktik tambahan: Bergabung dengan proyek lintas fungsi (*cross-functional*) atau *volunteering* untuk program CSR perusahaan adalah langkah yang efektif. Sebagai contoh, bergabung dalam inisiatif pengurangan limbah plastik perusahaan dapat

memberikan rasa pencapaian yang bermakna sekaligus mendukung tujuan organisasi.

3. Manfaatkan Waktu untuk Work-Life Balance yang Lebih Baik

Indikator “Saya merasa lingkungan kerja yang ada sangat kondusif (WM 5)” relevan dengan upaya menciptakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

Contoh nyata: Karyawan yang merasa pekerjaan mereka terlalu padat dapat mulai menggunakan aplikasi seperti Trello atau Notion untuk merencanakan waktu kerja. Mereka bisa mengatur jadwal, seperti menyelesaikan tugas utama di pagi hari dan menyisihkan waktu di sore hari untuk berolahraga atau mengembangkan hobi. Sebagai contoh, seorang karyawan yang juga hobi memasak bisa mengikuti kelas memasak online setelah jam kerja untuk mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Praktik tambahan: Dalam diskusi tim, karyawan dapat mengusulkan fleksibilitas jam kerja, seperti sistem *hybrid* (sebagian kerja di rumah dan sebagian di kantor), untuk menjaga keseimbangan tanpa mengorbankan produktivitas.

4. Bangun Hubungan Positif di Lingkungan Kerja

Indikator “Karyawan diperlakukan dengan kesetaraan dan keadilan di perusahaan ini (WM 1)” mendukung pentingnya hubungan interpersonal yang harmonis.

Contoh nyata: Karyawan dapat memulai kebiasaan seperti mengatur “lunch meeting” dengan rekan kerja untuk mendiskusikan tantangan proyek secara santai. Selain itu, mengatur sesi berbagi pengalaman (*sharing session*) dalam tim bisa meningkatkan rasa saling percaya. Misalnya, seorang karyawan yang ahli di bidang tertentu dapat berbagi wawasan baru kepada timnya, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif.

Praktik tambahan: Bergabung dalam kelompok olahraga atau komunitas perusahaan, seperti tim badminton kantor, juga dapat mempererat hubungan

interpersonal. Ini tidak hanya meningkatkan hubungan antar-rekan tetapi juga memperkuat keterikatan karyawan pada organisasi.

5. Komunikasikan Kebutuhan dan Harapan kepada Perusahaan

Indikator "Manajemen perusahaan memberikan pelatihan untuk saya (WM 3)" menggarisbawahi pentingnya dialog terbuka antara karyawan dan perusahaan.

Contoh nyata: Karyawan dapat memanfaatkan sesi review tahunan untuk mengajukan proposal pengembangan diri. Sebagai contoh, seorang karyawan di bidang HR dapat mengusulkan pelatihan sertifikasi profesional seperti SHRM atau CIPD kepada manajer. Dengan mengomunikasikan kebutuhan ini, karyawan dapat memastikan bahwa perusahaan memahami aspirasi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja dan komitmen mereka.

Praktik tambahan: Selain sesi review, karyawan dapat memanfaatkan platform komunikasi internal, seperti survei *engagement* karyawan, untuk menyampaikan harapan mereka secara anonim.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini tentang *work life balance*, *self esteem*, dan *work motivation* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Gen Z di Tangerang memberikan temuan yang penting. Namun, masih ada ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Berikut adalah saran bagi peneliti selanjutnya:

1. **Eksplorasi Variabel Tambahan yang Relevan :** Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi untuk memahami faktor lain yang memengaruhi *organizational commitment*.

Contoh nyata: Peneliti dapat meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap karyawan Gen Z di perusahaan teknologi. Fokus pada bagaimana pemimpin yang mendorong inovasi dan memberikan motivasi intrinsik memengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Langkah praktis: Peneliti dapat mengembangkan instrumen survei yang

menilai persepsi karyawan terhadap pemimpin mereka, seperti pemberian visi yang jelas atau penghargaan atas kontribusi inovatif.

2. **Perluasan Cakupan Wilayah dan Industri :** Penelitian dapat diperluas ke kota-kota besar lain dan sektor industri tertentu.

Contoh nyata: Meneliti karyawan Gen Z di industri kreatif di Bandung, seperti agensi periklanan atau startup desain grafis, untuk mengeksplorasi apakah pekerjaan dengan tingkat fleksibilitas tinggi memengaruhi work-life balance dan komitmen organisasi.

Langkah praktis: Melibatkan perusahaan-perusahaan berbasis kreatif di Bandung melalui kolaborasi langsung dengan HR atau asosiasi lokal, seperti Bandung Creative City Forum.

3. **Tingkatkan Jumlah dan Keragaman Responden :** Memperluas jumlah responden dari berbagai latar belakang industri akan menghasilkan wawasan yang lebih representatif.

Contoh nyata: Peneliti dapat melibatkan minimal 300 responden dari sektor pendidikan, teknologi, dan kesehatan untuk membandingkan perbedaan faktor motivasi kerja di setiap sektor.

Langkah praktis: Peneliti dapat menggunakan platform survei online seperti *Google Forms* atau mengadakan wawancara langsung dengan karyawan di perusahaan yang berbeda.

4. **Gunakan Metode Penelitian Campuran (*Mixed Methods*):** Selain pendekatan kuantitatif, peneliti disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam atau *focus group discussion* (FGD).

Contoh nyata: Dalam wawancara dengan karyawan Gen Z di perusahaan startup, peneliti dapat menggali bagaimana fleksibilitas jam kerja atau pengakuan atas ide inovatif memengaruhi motivasi mereka.

Langkah praktis: Peneliti dapat menyusun pertanyaan eksploratif seperti: "Bagaimana pengalaman Anda saat perusahaan memberikan pengakuan atas hasil kerja Anda?"

5. Menentukan satu bidang saja dalam perusahaan, misalnya bidang HR :

Gunakan teknologi berbasis *AI* untuk mempercepat proses rekrutmen dan memastikan kandidat yang dipilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Contoh Nyata: Seorang HR Generalist di startup teknologi dapat menggunakan BambooHR untuk mengelola lamaran kerja, membuat jadwal wawancara otomatis, dan memfilter kandidat berdasarkan kriteria spesifik seperti pengalaman atau sertifikasi tertentu.

Langkah Praktis: Pelajari dan gunakan platform rekrutmen seperti LinkedIn Recruiter, BambooHR, atau Zoho Recruit, dan Terapkan *Applicant Tracking System (ATS)* untuk menyortir CV secara otomatis berdasarkan kata kunci yang relevan.

Dengan memperhatikan saran-saran ini, penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mengungkap dinamika *organizational commitment* pada karyawan Gen Z, khususnya di Indonesia, dan membantu organisasi merancang strategi manajemen yang lebih efektif.

