

BAB V

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara motivasi kerja Generasi Y dan motivasi kerja Generasi Z, dan untuk selanjutnya dilakukan analisis terkait dimensi apa yang paling dirasa sesuai oleh Generasi Y dan Generasi Z. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat perbedaan antara motivasi kerja Generasi Y dan motivasi kerja Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki motivasi kerja yang sama.
2. Generasi Y sudah merasa termotivasi dengan adanya Keadilan Prosedural di tempat kerja mereka masing-masing, seperti keterlibatan dalam berdiskusi, kesempatan menyampaikan pendapat, serta pengambilan keputusan dilakukan secara objektif sesuai dengan manfaat dan tujuan bersama. Pada generasi Y Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional dirasakan sudah cukup, namun belum menjadi hal yang utama dalam motivasi kerja mereka.
3. Generasi Z sudah merasa termotivasi dengan adanya Keadilan Prosedural di tempat kerja mereka masing-masing. Seperti keterlibatan dalam berdiskusi, kesempatan menyampaikan pendapat, serta pengambilan keputusan dilakukan secara objektif sesuai dengan manfaat dan tujuan bersama. Pada generasi Z Keadilan Interaksional menjadi hal kedua setelah Keadilan Prosedural dalam motivasi kerja mereka, selanjutnya untuk Keadilan Distributif menjadi hal terakhir yang belum cukup dirasakan generasi Z dalam motivasi kerja mereka.

4.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka implikasi manajerial yang dapat diberikan, antara lain:

1. Motivasi pada generasi Y dapat dikatakan cukup baik dengan adanya Keadilan Prosedural, hendaknya generasi Y dapat menyesuaikan kontribusi yang diberikan untuk perusahaan agar mendapatkan hasil yang sesuai, sehingga memiliki motivasi kerja dengan adanya Keadilan Distributif.
2. Motivasi pada generasi Z dapat dikatakan cukup baik dengan adanya Keadilan Prosedural, hendaknya generasi Z dapat berdiskusi dengan atasan ketika menginginkan adanya penilaian atas kinerjanya, sehingga memiliki motivasi kerja dengan adanya Keadilan Interaksional seperti pengakuan yang baik atas prestasi kerja yang telah dilakukan.
3. Bagi generasi Y dan generasi Z hendaknya dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dengan adanya keadilan prosedural yang sudah dirasakan, agar memiliki dorongan yang semakin kuat untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu memberikan keadilan distributif dan keadilan interaksional.