

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fleksibel kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi tenaga kerja Generasi Z di Provinsi Jawa Barat. Semakin baik pengaturan fleksibilitas yang diatur perusahaan yang diberikan kepada karyawannya akan semakin tinggi motivasi mereka dalam bekerja, karena fleksibilitas membantu mereka menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja penting dalam meningkatkan motivasi kerja Gen Z di Provinsi Jawa Barat.
2. Otonomi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja Gen Z di Provinsi Jawa Barat. Dengan memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Hal ini berdampak kemampuan mereka dalam menyelesaikan permasalahan sehingga mendorong motivasi mereka untuk terus berkembang. Temuan ini menegaskan bahwa otonomi pekerjaan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja Gen Z di Provinsi Jawa Barat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja Gen Z Jawa Barat. Faktor seperti suasana kerja yang mendukung, hubungan harmonis dengan rekan kerja, serta dukungan dari atasan, berperan besar dalam meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan

rasa nyaman dan keterikatan yang lebih kuat dengan perusahaan. Temuan ini menegaskan Perusahaan harus menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman dan sehat untuk meningkatkan motivasi kerja Gen Z di Provinsi Jawa Barat.

4. Budaya inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Gen Z di provinsi Jawa Barat. Karyawan yang merasa dihargai, diterima, dan diberikan kesempatan yang setara di tempat kerja cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Budaya inklusif membantu mereka merasa menjadi bagian dari tim dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Penelitian ini menegaskan agar Perusahaan membentuk Budaya Inklusif untuk menghindari Perilaku yang melanggar kode etik dan membentuk budaya kerja yang nyaman untuk di tempati dengan demikian karyawan akan merasa lebih nyaman dan mendorong mereka untuk terus berinovasi.
5. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dalam memperkuat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap motivasi kerja Gen Z di Provinsi Jawa Barat. Karyawan dengan rasa percaya diri yang tinggi dalam kemampuan mereka cenderung lebih mampu mengelola fleksibilitas kerja dengan baik dan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.
6. *Self-efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan dalam memperkuat otonomi pekerjaan dan motivasi kerja gen Z di Provinsi Jawa Barat. *Self-efficacy* karyawan tidak memperkuat hubungan antara otonomi pekerjaan dan motivasi mereka. Kebebasan dalam bekerja mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengalaman dan dukungan atasan.

7. *Self-efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan dalam memperkuat Pengaruh lingkungan kerja Terhadap motivasi kerja Gen Z di Provinsi Jawa Barat. Lingkungan kerja yang nyaman memang penting untuk meningkatkan motivasi, tetapi faktor lain seperti dukungan *self-efficacy* bisa menjadi faktor kunci dalam lingkungan kerja yang lebih dinamis atau penuh tantangan, di mana karyawan harus mengandalkan kemampuan mereka sendiri untuk menghadapi tantangan
8. *Self-efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan dalam memperkuat budaya inklusif terhadap motivasi kerja gen Z di Provinsi Jawa Barat. Motivasi karyawan dalam lingkungan kerja yang inklusif lebih dipengaruhi oleh rasa dihargai dan adanya kesempatan yang adil daripada kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan sendiri.

5.2 Saran

5.2.1 Untuk Perusahaan

Adapun Saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja Gen Z khususnya bagi Perusahaan-perusahaan di Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan lebih banyak pilihan fleksibilitas dalam bekerja, seperti jam kerja yang lebih fleksibel atau opsi bekerja dari rumah. Generasi Z sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga fleksibilitas ini dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Perusahaan harus memberikan karyawan lebih leluasa dalam mengambil keputusan dan menentukan cara kerja mereka. Ini dapat membuat mereka

merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab. Generasi Z cenderung lebih termotivasi saat diberikan ruang untuk berkreasi dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas mereka.

3. Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting bagi Generasi Z, yang cenderung lebih produktif dalam suasana kerja yang kolaboratif dan berbasis teknologi. Perusahaan disarankan untuk menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, seperti area kerja terbuka, teknologi yang menunjang, serta suasana yang ramah dan inklusif.
4. Generasi Z di Jawa Barat menghargai keberagaman dan inklusivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan karier, pelatihan, dan penghargaan. Mendorong keterbukaan dan kesetaraan dalam budaya kerja akan meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam tim.
5. *Self-efficacy* memperkuat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap motivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dukungan yang lebih besar dalam meningkatkan rasa percaya diri karyawan, seperti melalui pelatihan pengembangan diri, program mentoring, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan begitu, karyawan akan lebih siap dalam mengelola fleksibilitas kerja dan semakin termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.
6. Pendekatan Personal dalam Pemberian Otonomi Pekerjaan, Tidak semua karyawan Generasi Z merasa nyaman dengan kebebasan yang terlalu besar. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan pendekatan dalam

memberikan otonomi kerja sesuai dengan kebutuhan individu, seperti bimbingan yang lebih terarah dan sistem pengawasan yang fleksibel.

7. Meningkatkan Dukungan di Lingkungan Kerja, Generasi Z cenderung lebih termotivasi dalam lingkungan yang suportif. Perusahaan perlu memastikan adanya komunikasi yang efektif, suasana kerja yang kolaboratif, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Hal ini akan meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja mereka.
8. Evaluasi dan Pengembangan Program Inklusivitas, Untuk memastikan budaya inklusif berjalan dengan baik, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap program yang telah diterapkan. Memberikan peluang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat keterikatan mereka dengan perusahaan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya agar memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait motivasi kerja Generasi Z di Jawa Barat:

1. Menambahkan Variabel Lain yang Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, penelitian ini berfokus pada fleksibilitas kerja, otonomi pekerjaan, lingkungan kerja, dan budaya inklusif sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, job satisfaction (kepuasan kerja), atau work-life balance, untuk melihat faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Memperluas Populasi dan Sampel Penelitian, Penelitian ini berfokus pada Generasi Z yang bekerja di Jawa Barat. Penelitian selanjutnya dapat diperluas ke skala nasional untuk melihat apakah faktor-faktor motivasi kerja ini berlaku di berbagai daerah dengan kondisi industri dan budaya kerja yang berbeda.
3. Menggunakan Metode Longitudinal untuk Melihat Perubahan Motivasi Kerja Seiring Waktu, Penelitian ini menggunakan metode cross-sectional, yang hanya melihat data pada satu periode waktu tertentu. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode longitudinal, yang melacak perubahan motivasi kerja dalam jangka waktu tertentu, untuk melihat tren dan perubahan motivasi kerja Generasi Z seiring dengan perkembangan karier mereka.
4. Mengkaji Perbedaan Motivasi Kerja Berdasarkan Sektor Industri, Penelitian ini mencakup berbagai industri secara umum. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan motivasi kerja Generasi Z dalam sektor industri tertentu, seperti industri kreatif, teknologi, manufaktur, atau sektor jasa, untuk melihat apakah ada perbedaan signifikan dalam faktor-faktor motivasi kerja.
5. Menganalisis Dampak Teknologi dan Digitalisasi terhadap Motivasi Kerja, Dengan berkembangnya remote working dan hybrid work system, pola kerja terus mengalami perubahan. Penelitian selanjutnya dapat meneliti bagaimana digitalisasi, penggunaan teknologi, dan sistem kerja fleksibel berbasis digital mempengaruhi motivasi kerja Generasi Z.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan ini dapat memengaruhi hasil penelitian.

1. Keterbatasan dalam penggunaan skala pengukuran, penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur variabel motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Meskipun skala ini banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif, terdapat potensi bias responden, seperti: kecenderungan memilih jawaban netral, responden cenderung memilih jawaban yang positif, responden memberikan jawaban yang dianggap baik secara sosial, bukan yang sebenarnya mereka rasakan.
2. Proses penyebaran kuesioner yang mengandalkan metode online, kuesioner dalam penelitian ini disebarkan melalui platform digital seperti google forms atau media sosial, yang memiliki keterbatasan seperti responden yang kurang representatif, karena hanya mencakup individu yang memiliki akses internet dan aktif di platform digital. Respon rate yang tidak dapat diprediksi, di mana tidak semua responden mengisi kuesioner secara serius atau sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Kurangnya kendali dalam klarifikasi pertanyaan, yang bisa menyebabkan kesalahpahaman dalam interpretasi pertanyaan oleh responden.
3. Potensi ketidakseimbangan dalam komposisi sampel, meskipun penelitian menggunakan metode purposive sampling, masih terdapat kemungkinan ketidakseimbangan dalam proporsi responden berdasarkan sektor industri atau wilayah kerja. Responden yang bekerja di industri tertentu atau memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang mungkin memiliki persepsi yang berbeda, tetapi tidak dapat diakomodasi secara merata dalam penelitian ini.

4. Potensi bias dalam pengisian kuesioner, responden dapat mengalami kelelahan dalam menjawab pertanyaan jika jumlah pertanyaan terlalu banyak, yang dapat menyebabkan mereka mengisi kuesioner dengan kurang teliti. Tidak adanya pengawasan langsung dalam pengisian kuesioner dapat meningkatkan risiko jawaban yang tidak valid atau inkonsisten.

