

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Mengacu pada penjabaran analisis olah data dan pengujian yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini, dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki pengaruh atas kinerja karyawan Gen Z di Jakarta Selatan dengan positif dan signifikan. Sama halnya dengan variabel disiplin kerja telah teruji mempunyai pengaruh atas kinerja karyawan Gen Z di Jakarta Selatan dengan signifikan dan positif.

Selanjutnya untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat peneliti simpulkan bahwasanya motivasi terbukti tidak memiliki pengaruh atas kinerja pada karyawan Gen Z di Jakarta Selatan. Terakhir adalah gabungan antara ketiga variabel yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, peneliti bisa tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh atas kinerja karyawan Gen Z di Jakarta Selatan dengan signifikan dan positif.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yang dihadapi saat mengerjakannya. Keterbatasan penelitian tersebut yaitu:

1. Penelitian ini memiliki sampel 100 orang yang merupakan karyawan Gen Z di Jakarta Selatan. Dimana total pasti karyawan Gen Z di Jakarta Selatan tidak diketahui pasti. Oleh karena itu penelitian ini masih kurang untuk dapat digeneralisasi tentang penggambaran kondisi yang sebenarnya.
2. Pada penelitian ini penggunaan variabel hanya pada tiga variabel yakni kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi. Dengan demikian terdapat kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi dan menjelaskan keterkaitan dengan variabel kinerja karyawan.
3. Pada proses pengumpulan data, peneliti membutuhkan waktu yang cukup lama kurang lebih sebulan karena penyortiran terkait kesesuaian kriteria.

5.3 Saran

Berikut adalah rekomendasi saran yang peneliti berikan berdasarkan hasil okah analisis data dan pengkajian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan:

1. Saran bagi para atasan adalah dengan meningkatkan dorongan bagi para karyawan khususnya karyawan Gen Z mereka. Caranya dengan mengirimkan *announcement* di grup kerja secara berkala menggunakan kalimat-kalimat penyemangat yang menarik serta dapat dengan menjanjikan kompensasi atas kinerja yang telah dicapai oleh para karyawan. Selain itu saran bagi perusahaan adalah perlu dibuka atau dikembangkan ruang-ruang antara atasan dengan karyawannya untuk bisa berkomunikasi secara dalam bagi para karyawan yang membutuhkan. Hal itu bertujuan agar karyawan dapat mencurahkan isi hati dan pikirannya yang berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga para atasan dapat memberikan saran serta umpan balik yang membangun.
2. Saran bagi para karyawan khususnya karyawan Gen Z adalah perlu mempertahankan dan meningkatkan sikap ramah dan sopan mereka dalam bekerja. Itu bertujuan agar hubungan formal dengan atasan maupun antar karyawan bisa terjalin dengan baik. Jika sikap tersebut bisa dipertahankan dalam jangka waktu panjang tentunya akan membuka peluang yang besar bagi jenjang karir karyawan. Contohnya dengan adanya peluang untuk meningkatkan jenjang karir pekerjaan dari rekomendasi. Selain itu saran bagi instansi atau perusahaan adalah perlu mengembangkan atau menciptakan terkait aturan pengawasan pada jam kerja karyawan terutama jam datang. Hal itu seperti penggunaan sistem absensi yang dapat terlacak sehingga akurat serta evaluasi dan penilaian kepada para karyawan terkait jam kerja agar perusahaan pun juga dapat menyesuaikan dengan umpan balik yang diterima. Selain itu, untuk permasalahan pada jam pulang beberapa perusahaan perlu untuk mengurangi beban kerja karyawan sehingga karyawan tidak bekerja lebih dari jam pulang.
3. Saran bagi instansi atau perusahaan adalah perlu meningkatkan pemberian apresiasinya kepada para karyawan yang berprestasi dan berkinerja baik

sehingga karyawan tersebut merasa dihargai dan akan loyal dan setia terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian apresiasi tergantung tingkat prestasi dan kinerja yang dicapai seperti berupa pujian hingga pemberian *reward* dalam bentuk insentif, hadiah, atau peningkatan jenjang karir.

4. Saran bagi peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain yang kemungkinan menjadi pengaruh atas kinerja karyawan. Variabel tersebut dapat berbentuk variabel independen maupun variabel moderasi dalam penelitian terkait kinerja karyawan sehingga penelitian lebih bervariasi. Variabel lain itu seperti lingkungan kerja, kompensasi, loyalitas, kepuasan kerja, budaya organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, dan variabel-variabel lainnya.