

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil pengolahan data serta analisis yang telah dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengalaman tentang Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur.

Dengan demikian, lingkungan fisik yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan generasi Z berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

2. Pengalaman tentang Lingkungan Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur.

Dengan demikian, lingkungan budaya yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan generasi Z berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

3. Pengalaman tentang Lingkungan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur.

Dengan demikian, lingkungan teknologi yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan generasi Z berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa ini memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, perbaikan diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik, dan penelitian ini sendiri pasti memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengumpulan data sehingga peneliti melakukan penyebaran melalui kuesioner secara online dikarenakan luasnya daerah di Jawa Timur sehingga akan membutuhkan waktu serta biaya yang lebih jika dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung.
2. Penyebaran kuesioner ini secara online memungkinkan responden yang tidak sesuai kriteria untuk ikut berpartisipasi sehingga, harus dipilih kembali responden-responden yang sesuai.
3. Pada teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *non-random sampling* sehingga hasil penelitian generalisasinya kurang luas pada perusahaan industri yang lain.

## 5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yang sesuai dengan hasil penelitian. Maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:  
Bagi peneliti berikutnya:

1. Bagi peneliti berikutnya

- a. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperjelas variabel mediasi dengan memasukan variabel kepuasan kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara pengalaman lingkungan fisik, lingkungan budaya, lingkungan teknologi dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian berikutnya dapat mencoba dengan menggunakan *mix method* seperti pendekatan kualitatif melalui teknik wawancara, sehingga akan mendapatkan informasi yang lebih dalam ketimbang penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan di Jawa Timur terutama pada pengalaman tentang lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan perusahaan perlu meningkatkan, menata ulang desain interior kantor karyawan dengan konsep yang lebih modern, nyaman, dan mencerminkan nilai perusahaan. Selanjutnya, perusahaan harus melakukan pemeliharaan rutin fasilitas, seperti kebersihan, pendinginan, dan kualitas ruang kerja agar karyawan merasa nyaman dan bangga dengan tempat kerja. Perusahaan juga dapat membangun atau menata ulang ruang tamu atau lounge untuk memungkinkan keluarga karyawan mengunjungi mereka dengan cara yang lebih ramah dan nyaman.
- b. Perusahaan di Jawa Timur terutama pada pengalaman tentang lingkungan budaya terhadap kinerja karyawan perusahaan harus

memperhatikan lingkungan budaya yang sebaiknya menyediakan program kesehatan mental untuk karyawan seperti sesi konseling dengan psikolog atau layanan *Employee Assistance Program* (EAP), yang dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja. Selain itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang positif, yaitu perusahaan mengembangkan budaya komunitas terbuka, di mana karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan masalah dan mendapatkan dukungan. Perusahaan juga memberikan fleksibilitas kerja, seperti work-from-home atau jam kerja yang lebih fleksibilitas bagi karyawan yang mengalami tekanan tinggi, untuk mengimbangi beban kerja. Perusahaan perlu melakukan survei kepuasan kerja dan kesehatan mental secara teratur. Tujuan dari survei ini adalah untuk mengetahui tingkat stress dan kebahagiaan karyawan, hasil survei ini menjadi dasar untuk keputusan tentang cara meningkatkan kesejahteraan mental di tempat kerja.

- c. Perusahaan di Jawa Timur terutama pada pengalaman karyawan khususnya pada lingkungan teknologi perusahaan dapat meningkatkan sistem umpan balik teknologi dengan menciptakan kanal komunitas khusus bagi karyawan untuk mendapatkan saran terkait teknologi, seperti forum internal, survei rutin, atau pertemuan dengan tim IT. Melibatkan karyawan dalam pengujian teknologi baru, seperti sesi uji coba (beta testing), sebelum penerapan teknologi baru agar karyawan dapat memberikan umpan balik langsung. Perusahaan juga dapat

memberikan pelatihan berkala agar karyawan memahami dan dapat menggunakan teknologi terbaru dengan baik.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor pengalaman karyawan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Oleh karena itu, perusahaan di Jawa Timur disarankan untuk memperbaiki dalam lingkungan fisik, budaya organisasi, dan teknologi untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan generasi Z. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut dan praktik manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M. F., Hassan, M. S., Islam, M. A., & Khairuddin, K. N. B. (2023). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(7), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su15075674>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *8*(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Prof. Imam Ghozali (2021). *Model Persamaan Struktural Partial Least Squares (PLS)*. Yoga Pratama. Semarang.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *2*(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Harlianto, J., & Rudi. (2023). Promote Employee Experience for Higher Employee Performance. *International Journal of Professional Business Review*, *8*(3), 1–16. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.827>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *8*(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Indiyaningsih, K. M. H., Murdyastuti, A., & Puspitaningtyas, Z. (2020). Effect of human resource competency, work culture and utilization of information technology to performance of employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *9*(4), 3636–3641. <https://doi.org/10.19184/issrd.v2i1.17468>
- Kim, B. (2023). *ilmu perilaku Pengaruh Pengalaman Karyawan terhadap Komitmen Organisasi : Kasus Korea Selatan*. 0–34.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, *13*(7). <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Leli Lestariani Lahagu, Achmad Tarmizi, D. H. P. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail

di Jakarta. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 54 to 65.

- Napitupulu, E. (n.d.). *The Implementation Effect of Employee Experience Journey , Corporate Culture Internalization , and Engagement Programs on Employee Turnover Intention in WOM Finance Company*.
- Othman, Sanusi, A., Mei, Y. C., Abdul Rahman, I., Osman, L. H., & Che Omar, A. R. (2020). Factors Affecting Job Satisfaction: The Millennials Perspective. *International Journal of Social Science Research*, 2(4), 81–90. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr/article/view/11585>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Plaskoff, J. (2017). Employee experience: the new human resource management approach. *Strategic HR Review*, 16(3), 136–141. <https://doi.org/10.1108/shr-12-2016-0108>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Racolța-Paina, N. D., & Irini, R. D. (2021). Generation z in the workplace through the lenses of human resource professionals – a qualitative study. *Quality - Access to Success*, 22(183), 78–85.
- Ramadan Wardiansyah, D., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 13(1), 220–231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Ramadhan, D. F. (2023). *Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Gambar 1 Employee Turnover di dunia Industri Perhotelan "*. 6(3), 1965–1984.
- Rhoma Iskandar, & Nur Dwi Jayanto. (2022). Analisis Pengaruh Kemampuan Dalam Mengoperasikan Dan Memanfaatkan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 46–54. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i1.113>
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9–23.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case

study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>

Setiani, Y., & Febrina, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.

