

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di PT.Smart Tbk dengan sampel sebesar 166 responden karyawan generasi Z dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner secara offline. Berdasarkan hasil interpretasi data penelitian maupun hasil analisis data, maka beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- a. Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di PT.Smart Tbk. Temuan ini menunjukkan bahwa bilamana terjadi peningkatan Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan PT.Smart Tbk akan meningkat secara signifikan.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan generasi Z di PT.Smart Tbk. Temuan ini menunjukkan bahwa bilamana terjadi peningkatan Kepuasan Kerja maka Keterikatan Karyawan pada karyawan di PT.Smart akan meningkat secara signifikan.
- c. Keterikatan karyawan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di PT.Smart Tbk. Temuan ini menunjukkan bahwa bilamana terjadi peningkatan Keterikatan Karyawan maka Kinerja Karyawan di PT.Smart Tbk akan meningkat secara signifikan.
- d. Keterikatan Karyawan memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT.Smart Tbk. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dengan menyertakan

variabel mediasi yaitu Keterikatan Karyawan.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian saat ini menemukan beberapa keterbatasan maupun kelemahan. Keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian saat ini memiliki keterbatasan dimana beberapa responden menilai pada angka yang sama, sehingga tidak bisa terlihat secara jelas apa yang sebenarnya menjadi penilaian setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang disajikan.
2. Penelitian ini hanya meneliti variabel Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Keterikatan Karyawan. tidak ada analisis faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja eksternal.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penyajian data dan hasil analisis data, maka beberapa saran yang didapatkan melalui hasil penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan pembuktian hipotesis, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disarankan agar perusahaan terus menjaga tingkat kepuasan kerja, baik melalui upaya mempertahankan kebijakan yang sudah berjalan dengan baik maupun melakukan perbaikan atau inovasi baru sesuai dengan kebutuhan dan masukan karyawan.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan pembuktian hipotesis

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Disarankan agar perusahaan dapat mempertahankan tingkat Kepuasan Kerja yang telah berhasil diciptakan selama ini dengan menjaga keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perusahaan juga dapat mengembangkan strategi baru untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti memberikan peluang pengembangan karir yang lebih luas, menciptakan kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih adaptif.

c. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan pembuktian hipotesis Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disarankan agar perusahaan dapat mempertahankan Keterikatan Karyawan yang telah berhasil diciptakan selama ini serta mengembangkan strategi baru untuk memperkuat rasa keterikatan karyawan. Seperti, dengan memberikan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan teknis dan softskill, mengadakan seminar yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan menerapkan program *mentoring* dan *coaching*. Sehingga kondisi karyawan tetap merasa dihargai dan terlibat secara aktif lagi di masa mendatang.

d. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan pembuktian hipotesis Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Generasi Z di PT.Smart Tbk. Disarankan agar perusahaan terus mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja, seperti lingkungan kerja

yang nyaman, sistem kompensasi yang adil, dan kesempatan pengembangan karir. Selain itu PT.Smart Tbk juga dapat mengembangkan strategi untuk memeperkat keterikatan karyawan, seperti meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, dan menciptakan budaya yang lebih kolaboratif dan suportif.

- e. Disarankan kepada peneliti selanjutnya menambahkan variable Kepemimpinan (*Leadership*) yang berperan efektif di perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan terhadap perusahaan. Variabel budaya organisasi (*Organizational Culture*) juga dapat ditambahkan sebagai variabel pada penelitian selanjutnya, karena budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan nilai perusahaan sejalan dengan nilai pribadi mereka, cenderung karyawan lebih terlibat dan berkomitmen.

DAFTAR RUJUKAN

- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Eka, F. (2020). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ABYOR INTERNATIONAL*. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Gozali, V. Aprilia. , Zamralita. , & L. Daniel. (2024). Gambaran Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Z Di Pt X. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 2(1), 102–107.
- Hastuti, S. (n.d.). Saraq Opat : Jurnal Administrasi Publik. *Jurnal Saraq Opat*, 4(1). <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/SaraqOpat54PENGUKURANLEVELKETERIKATANKARYAWAN>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Mutiara. (2020). Work-life balance в системе ценностей молодежи: методология исследования. *Дискуссия*.
- Rachmat, D., & Darma, A. Y. (2020). Tingkat Korelasi Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pabrik Kelapa Sawit PT. Smart.Tbk). *Jurnal Vokasi Teknologi Industri (Jvti)*, 2(1). <https://doi.org/10.36870/jvti.v2i1.166>
- 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>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sivaram, M., Hudaya, A., & Hapzi, A. (2019). Building a Purchase and Prchase Decision: Analysis of Brand Awareness and Brand Loyalty (Case Study of Private Label Products at Alfamidi Stores In Tangerang City). *Dijemss*, 1(2), 235–248. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>

- Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022b). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40(2), 295–305. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.003>
- Wardani, N. K. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT. SMART Tbk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–18.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung