

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Self-Efficacy*, *Reward & Recognition*, dan *Career Development* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di wilayah Madiun, dengan jumlah responden sebanyak 164 orang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di wilayah Madiun. Dengan demikian, semakin tinggi keyakinan karyawan Generasi Z terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula *Employee Engagement* yang dimiliki. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri cenderung lebih mampu mengerahkan energi, mempertahankan usaha, dan menghadapi tantangan pekerjaan.
2. *Reward & Recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di wilayah Madiun. Dengan demikian, semakin baik penghargaan dan pengakuan yang diterima karyawan atas kontribusinya, maka semakin tinggi pula *Employee Engagement*. *Reward & Recognition* juga menjadi variabel dengan pengaruh relatif paling dominan dibandingkan *Self-Efficacy* dan *Career Development*.

3. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di wilayah Madiun. Dengan demikian, semakin baik kesempatan pengembangan karier yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *Employee Engagement*. Kesempatan untuk memperoleh pelatihan, mengembangkan kompetensi, memperoleh peluang karier, dan meningkatkan kemampuan dapat menjadi sumber daya yang mendorong keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Secara keseluruhan, *Self-Efficacy*, *Reward & Recognition*, dan *Career Development* mampu menjelaskan sebagian besar variasi *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di wilayah Madiun, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi *personal resource* berupa *Self-Efficacy* serta *job resources* berupa *Reward & Recognition* dan *Career Development* memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan *Employee Engagement* karyawan Generasi Z di wilayah Madiun.

## **B. Implikasi dan Saran**

### **1. Implikasi**

#### **a. Implikasi Teoretis**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* sebagai *personal resource* serta *Reward & Recognition* dan *Career Development* sebagai *job resources* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Temuan tersebut mendukung penerapan *Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory)* dalam menjelaskan *Employee Engagement*. *Self-Efficacy* membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan melalui keyakinan terhadap kemampuan dirinya, sedangkan *Reward & Recognition* dan *Career Development* menjadi sumber daya organisasi yang dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keterikatan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh sumber daya yang disediakan organisasi.

Penelitian ini juga memberikan tambahan bukti empiris mengenai *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z dalam konteks wilayah Madiun. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian mengenai keterikatan karyawan Generasi Z dengan menggunakan variabel, objek, sektor pekerjaan, maupun wilayah penelitian yang berbeda.

## b. Implikasi Praktis

Bagi organisasi atau perusahaan di wilayah Madiun, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *Employee Engagement* dapat dilakukan dengan memperhatikan tiga aspek utama, yaitu *Self-Efficacy*, *Reward & Recognition*, dan *Career Development*. Pertama, organisasi perlu memperkuat *Self-Efficacy* karyawan melalui pemberian pengalaman keberhasilan secara bertahap, mentoring, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Upaya tersebut dapat membantu karyawan Generasi Z meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan.

Kedua, organisasi perlu memberikan *Reward & Recognition* secara adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward & Recognition* merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *Employee Engagement*. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya perlu memperhatikan *reward* dalam bentuk finansial, tetapi juga memberikan pengakuan secara langsung melalui apresiasi, pujian yang spesifik, transparansi pemberian insentif, serta kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh tanggung jawab atau proyek penting.

Ketiga, organisasi perlu menyediakan *Career Development* yang jelas dan terstruktur. Pengembangan karier tidak harus selalu berupa promosi vertikal, tetapi dapat dilakukan melalui pelatihan, coaching, sertifikasi, rotasi kerja, proyek lintas fungsi, serta kesempatan pembelajaran. Hal tersebut penting bagi karyawan Generasi Z agar mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan melihat arah perkembangan kariernya dalam organisasi.

## 2. Saran

### a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Organisasi atau perusahaan di wilayah Madiun disarankan untuk meningkatkan *Employee Engagement* karyawan Generasi Z dengan mengembangkan sistem *Reward & Recognition* yang adil dan transparan, memperkuat *Self-Efficacy* melalui mentoring, pelatihan dan umpan balik konstruktif, serta menyediakan program *Career Development* yang terstruktur. Mengingat *Reward & Recognition* menjadi variabel yang paling dominan, organisasi dapat memberikan perhatian lebih besar terhadap sistem penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan.

### b. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z disarankan untuk terus meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri, terbuka terhadap proses

pembelajaran, serta aktif memanfaatkan kesempatan pengembangan kompetensi dan karier yang diberikan organisasi. Karyawan juga diharapkan tidak hanya berorientasi pada penghargaan material, tetapi mampu membangun keterikatan melalui pengembangan kemampuan, pencapaian tujuan kerja, dan kontribusi positif terhadap organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Employee Engagement* karena penelitian ini baru menjelaskan 64,1% variasi *Employee Engagement*, sedangkan 35,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek, sektor pekerjaan, wilayah, maupun karakteristik responden yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai *Employee Engagement* pada Generasi Z.

Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang berbeda atau pengumpulan data dalam periode waktu yang lebih panjang. Hal tersebut diperlukan karena penelitian ini menggunakan desain survei potong lintang dan data persepsi diri, sehingga hubungan yang ditemukan perlu

dipahami sesuai dengan karakteristik responden, jenis pekerjaan, organisasi, serta dinamika lingkungan kerja masing-masing.