

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Madiun. Proses rekrutmen yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan generasi Z dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka.
2. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan Gen Z yang mendapatkan motivasi baik secara finansial maupun non-finansial menunjukkan peningkatan semangat dan produktivitas kerja.
3. Disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Secara keseluruhan, ketiga variabel *recruitment*, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Madiun.

B. Saran

1. Bagi Karyawan Generasi Z di Kota Madiun

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan dengan mematuhi aturan perusahaan, datang tepat waktu, dan

menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu, karyawan perlu menjaga semangat kerja melalui motivasi internal maupun eksternal, serta berusaha terus mengembangkan keterampilan agar dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan dan mencapai kinerja optimal.

Selain itu, karyawan Gen Z sebaiknya mulai memperkuat keterampilan dasar seperti kemampuan berkomunikasi secara efektif, berpikir kritis, dan menyelesaikan masalah secara mandiri, karena kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang dinamis saat ini. Diharapkan pula karyawan dari generasi ini mampu meningkatkan kedisiplinan diri, baik dalam hal waktu kerja, tanggung jawab terhadap tugas, maupun kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Melalui kedisiplinan yang konsisten, performa kerja dapat meningkat dan memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan Gen Z juga disarankan untuk lebih terbuka terhadap umpan balik dan evaluasi kerja dari atasan, menjadikannya sebagai bahan refleksi untuk perbaikan diri ke depan.

2. Bagi Perusahaan di Kota Madiun

Perusahaan perlu memperkuat sistem rekrutmen agar lebih selektif dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Pemberian penghargaan, bonus, maupun fasilitas kerja dapat dijadikan sarana untuk

meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, aturan mengenai kedisiplinan perlu ditegakkan secara konsisten dengan dukungan keteladanan dari pimpinan. Perusahaan juga sebaiknya menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan secara berkala agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan serta kinerjanya.

Dalam hal kedisiplinan, perusahaan disarankan menetapkan aturan yang tegas namun tetap memberikan pendekatan humanis, agar tidak menimbulkan resistensi dari karyawan Gen Z yang cenderung mengedepankan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap inovasi, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide atau aspirasi mereka secara bebas. Dengan pendekatan manajerial yang adaptif dan komunikatif, perusahaan dapat memaksimalkan potensi kinerja karyawan generasi Z serta meminimalkan tingkat turnover yang sering terjadi pada kelompok generasi ini.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja agar hasil penelitian lebih beragam. Objek penelitian juga dapat diperluas ke sektor atau wilayah yang berbeda sehingga hasilnya lebih komparatif. Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif atau mixed methods akan membantu

memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, metode penelitian yang digunakan dapat diperluas dengan menggunakan metode kualitatif atau campuran (*mix method*) guna menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman kerja generasi Z secara langsung melalui wawancara atau studi kasus. Penggunaan teknik analisis yang lebih kompleks seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) atau *Path Analysis* juga bisa dipertimbangkan untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan akurat mengenai hubungan antar variabel. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh akan memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di era kerja modern saat ini.