

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *benefit* dan pengembangan karir terhadap kinerja generasi Z dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi). Penelitian ini dilakukan di Yayasan Dar el-Iman Kota Padang dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada 82 responden dan semua kuesioner yang disebar dapat dikembalikan secara lengkap dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Selanjutnya, data diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 4.0. Berikut ini dapat disimpulkan dari pembahasan yang telah dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *benefit* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja generasi Z. Hal ini mengindikasikan bahwa *benefit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru generasi Z Yayasan Dar el-Iman Kota Padang.
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja generasi Z. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru generasi Z Yayasan Dar el-Iman Kota Padang.

3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *benefit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa *benefit* belum mampu mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja dari para guru generasi Z Yayasan Dar el-Iman Kota Padang.
4. Berdasarkan hasil penelitian, variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dari para guru generasi Z Yayasan Dar el-Iman Kota Padang.
5. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja generasi Z. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru generasi Z Yayasan Dar el-Iman Kota Padang.
6. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan *benefit* dengan kinerja generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memberikan pengaruh terhadap hubungan antara *benefit* dengan kinerja generasi Z Yayasan Dar el-Iman Kota Padang.
7. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan pengembangan karir dengan kinerja generasi Z. Kepuasan kerja memediasi dalam hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari pengembangan karir

terhadap kinerja generasi Z akan lebih berdampak dengan adanya kepuasan kerja dari guru generasi Z Yayasan Dar el-Iman Kota Padang.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi penting bagi Yayasan Dar el-Iman Kota Padang. Berikut adalah jabaran dari implikasi yang didapatkan:

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *benefit* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja generasi Z. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang penting untuk diperhatikan adalah mengenai pelayanan keluar perusahaan serta fasilitas yang diberikan oleh yayasan kepada guru generasi Z. Pihak yayasan hendaknya dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan pelayanan keluar seperti bantuan berobat ke dokter, bantuan obat di apotik, bantuan masuk rumah sakit, serta liburan karyawan dan keluarga. Yayasan juga dapat lebih meningkatkan fasilitas yang disediakan, baik fasilitas fisik maupun non fisik untuk menunjang kesejahteraan guru generasi Z. Selain itu, yayasan perlu memulai beberapa langkah yang kemungkinan besar akan membuat para guru generasi Z terlibat dalam pengambilan keputusan sehingga pihak yayasan dapat mengetahui apa yang diinginkan dan tidak diinginkan oleh guru generasi Z sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Meskipun kompensasi dan *benefit* sangat penting bagi generasi Z, terdapat juga banyak faktor lain yang lebih penting terkait dengan lingkungan

tempat kerja. Oleh karena itu, yayasan juga harus mempertimbangkan aspirasi kerja untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan guru generasi Z ini.

2. Pihak yayasan hendaknya bisa memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada guru generasi Z yang berprestasi tinggi. Hal ini berdasarkan nilai rata-rata indikator terendah dalam aspek pengembangan karir dimana yayasan belum memberikan pengakuan, jabatan, serta imbalan jasa yang lebih besar kepada guru generasi Z yang berprestasi tinggi. Sistem penghargaan dan pengakuan bagi karyawan generasi Z memiliki manfaat yang nyata karena mereka merasa ingin dihargai. Banyak karyawan generasi Z merasa tidak puas dan tidak dihargai di tempat kerja dimana hal itu merupakan alasan utama bagi mereka untuk keluar dari organisasi mereka saat ini. Oleh karena itu, yayasan dapat menggunakan program pengakuan, jabatan, imbalan jasa, dan cara lainnya untuk mempertahankan guru generasi Z, karena mereka adalah generasi yang tertarik pada perusahaan yang mengakui upaya dan keterampilan mereka. Mereka tidak sekedar mendaftar untuk mendapatkan kompensasi dan *benefit*, karena mereka menantikan saat-saat dimana mereka mendapatkan pengakuan sosial yang akan meningkatkan semangat kerja dan memberi mereka kepuasan pribadi.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa guru generasi Z Yayasan Dar el-Iman Kota Padang belum melakukan tugas yang diharapkan oleh yayasan. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan yayasan untuk meningkatkan kinerja guru generasi Z, diantaranya yayasan dapat meningkatkan sistem pelatihan dan pengembangan karir kepada guru generasi Z, lebih tegas dalam memberikan sanksi bagi guru generasi Z

yang tidak menjalankan prosedur yayasan dengan baik, membuat *deadline* yang lebih fleksibel untuk guru generasi Z menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, yayasan dapat meningkatkan digitalisasi dalam pekerjaan. Saat ini, generasi Z tertarik pada organisasi yang membekali mereka dengan gadget dan IT. Mereka berharap bisa bekerja sama dengan perusahaan yang dapat membantu mereka meningkatkan kompetensi teknologi mereka. Kemudian, yayasan juga harus aktif terlibat dalam memberikan umpan balik kepada guru generasi Z untuk meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu generasi Z untuk menjadi lebih baik dalam pekerjaan yang ditentukan untuk peningkatan kepuasan kerja dan efektivitas kerja. Dengan beragam pilihan yang tersedia, pihak yayasan harus meninjau kebijakan yang paling sesuai untuk meningkatkan kinerja tugas dan produktivitas.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja generasi Z serta dalam memediasi hubungan pengembangan karir dengan kinerja generasi Z. Oleh karena itu, pihak yayasan hendaknya dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja generasi Z kemudian memberikan pengembangan karir yang lebih baik sehingga kinerja generasi Z juga meningkat. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing guru generasi Z memiliki tingkat yang berbeda-beda, walaupun kepuasan kerja ini merupakan variabel yang dapat mendorong dalam peningkatan kinerja guru generasi Z. Kepuasan kerja sangat penting karena yayasan ini bergerak dalam bidang pendidikan, dakwah, dan sosial dimana harus berusaha

untuk terus meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, bisa dilihat jika guru generasi Z belum puas dengan modalitas yang digunakan untuk melakukan pekerjaan di yayasan. Oleh karena itu, pihak yayasan hendaknya dapat meningkatkan modalitas pekerjaan yang memungkinkan guru generasi Z untuk menghargai kekuatan / kelemahan mereka. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru generasi Z, maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini belum sempurna dan memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada *benefit*, pengembangan karir, kinerja generasi Z, dan kepuasan kerja.
2. Objek yang diteliti dalam penelitian ini hanya salah satu yayasan di Kota Padang, yaitu Yayasan Dar el-Iman Kota Padang.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada generasi Z, tidak termasuk generasi lainnya.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja generasi Z sehingga terdapat pembaharuan hasil dari setiap penelitian yang dilakukan.
2. Untuk meningkatkan akurasi temuan studi ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih banyak objek dengan mengidentifikasi permasalahan dan fenomena yang ada di tempat penelitian.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah sampel antar generasi untuk membedakan kesamaan dan perbedaan persepsi pada generasi Z dan generasi lainnya.

