

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penghitungan dari 361 responden karyawan Generasi Z, penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological empowerment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *voice behavior* pada karyawan Generasi Z. Peneliti mendapatkan bahwa *psychological empowerment* mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap *voice behavior* sebesar 32,5%, sehingga  $H_a$  dalam penelitian ini diterima. Dimensi dari *psychological empowerment* juga mempunyai hasil yang cukup signifikan adalah *meaning* dan *competence*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Generasi Z merasakan penting pekerjaan yang mereka kerjakan dan mempunyai keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaan. Selain itu, hasil dimensi dari *voice behavior* pada karyawan Generasi Z juga mempunyai nilai yang tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa Generasi Z mampu menyuarakan pendapat, gagasan serta ide-ide dalam pekerjaan mereka.

#### **5.2 Diskusi**

Penelitian ini membuktikan bahwa *psychological empowerment* mempunyai pengaruh yang positif pada karyawan Generasi Z. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoo (2017) yaitu adanya hubungan antara *psychological empowerment*, dan *voice behavior* pada karyawan *frontliner*. Hasil penelitian ini adalah karyawan *frontliner* yang memahami tugasnya dan mampu mengontrol pekerjaannya dengan baik, mempunyai *voice behavior* yang baik. Hal ini terjadi karena ketika karyawan memahami tugasnya, karyawan tersebut dapat memberikan ide, pendapat serta solusi yang tepat.

Selaras dengan penjelasan di bawah hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *voice behavior* dari karyawan Generasi Z tinggi, yang dimana karyawan sudah mulai proaktif dalam mengutarakan pendapat, gagasan, ide, saran bahkan kritik yang membangun. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Liang et al. (2012) mengungkapkan karyawan yang mempunyai *voice behavior* yang tinggi secara proaktif memberikan saran, mengusulkan ide-ide, melaporkan adanya masalah dan berani menyuarakan pendapat yang dapat mempengaruhi efisiensi unit kerja. Sedangkan karyawan yang mempunyai *voice behavior* yang rendah sebaliknya tidak aktif dalam menyampaikan ide, saran dan pendapat bahkan cenderung diam dan tidak peduli dengan situasi di perusahaan.

### **5.3 Saran**

#### **5.3.1 Saran Metodologis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 32,5% terhadap *voice behavior* dan masih banyak pengaruh dari faktor lainnya sebesar 67,5% yang belum dibahas oleh peneliti. Maka dari itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang sesuai dengan *voice behavior*.

#### **5.3.2 Saran Praktis**

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil *psychological empowerment* yang dimiliki oleh karyawan Generasi Z cukup tinggi. Namun, masih ada karyawan yang kurang dalam beberapa dimensi *psychological empowerment* yaitu pada dimensi *self determination* dan *impact*. Bagi perusahaan diharapkan dapat membuat pelatihan yang dapat meningkatkan *voice behavior* dan juga *psychological empowerment*.