

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil analisis data dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa 4 dari 7 variabel persepsi kerja memiliki perbedaan antara Generasi X & Generasi Y, adalah sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan signifikan persepsi praktek manajemen antara Generasi X & Generasi Y pada karyawan PT.XZ
2. Tidak terdapat perbedaan signifikan persepsi gaji antara Generasi X & Generasi Y pada karyawan PT.XZ
3. Terdapat perbedaan signifikan persepsi kepuasan kerja antara Generasi X & Generasi Y pada karyawan PT.XZ
4. Tidak terdapat perbedaan signifikan persepsi reputasi antara Generasi X & Generasi Y pada karyawan PT.XZ
5. Terdapat perbedaan signifikan persepsi keamanan kerja antara Generasi X & Generasi Y pada karyawan PT.XZ
6. Terdapat perbedaan signifikan persepsi jenjang karier antara Generasi X & Generasi Y pada karyawan PT.XZ
7. Tidak terdapat perbedaan signifikan persepsi loyalitas kerja antara Generasi X & Generasi Y pada karyawan PT.XZ

## 5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa persepsi Generasi X dan Generasi Y terhadap persepsi kerja memiliki perbedaan dari 7 variabel persepsi kerja karyawan terdapat 4 variabel yang berbeda. Hasil tersebut memberikan beberapa implikasi manajerial sebagai berikut:

Menurut (Lancaster & Stillman, 2002; dalam Harber, 2012) sangat penting bagi perusahaan untuk memahami nilai dan strategi dari generasi yang berbeda dan bagaimana cara mereka bereaksi dan bekerja dengan generasi lainnya.

1. Praktek manajemen perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja namun Generasi X dan Generasi Y memiliki pandangan yang berbeda akan praktek manajemen yang dapat meningkatkan motivasi mereka, oleh karena itu para manajer perlu mengetahui metode yang terbaik yang harus dilakukan untuk menghadapi 2 generasi yang berbeda agar menghasilkan kinerja yang maksimal dari kedua generasi tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini persepsi Generasi X dan Generasi Y tidak memiliki perbedaan, namun dalam pelaksanaan pemberian gaji sebaiknya dilakukan dengan adil dan layak agar dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mencerminkan upaya mempertahankan sumber daya manusia diperusahaan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat perbedaan persepsi kerja antara Generasi X dan Generasi Y terhadap persepsi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan tetap loyal, dan memberikan kinerja baik. Oleh karena itu manajer harus mampu memahami karakteristik

antar generasi yang ada di perusahaan untuk menemukan metode terbaik dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

4. Banyak penelitian yang menyatakan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk melamar pekerjaan atau tetap tinggal di perusahaan dimana mereka bekerja seperti penelitian Permadi & Netra (2015). Oleh karena itu perusahaan harus bisa menerapkan manajemen reputasi organisasi dengan baik, salah satu caranya dengan memberdayakan bagian *Public Relations*.
5. Penerapan sistem manajemen keamanan/keselamatan kerja harus sesuai dengan ketentuan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per.05/Men/1996 pasal 2, sebagai tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keamanan/keselamatan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kondisi bekerja yang efektif (Bangun, 2012).
6. Jenjang karier diperlukan oleh karyawan untuk memahami pilihan kariernya, dan selanjutnya orang tersebut dapat mengembangkan keahlian yang dibutuhkan untuk kemajuan kariernya. Hal tersebut membuatnya lebih aktif dan berupaya untuk mencapai kesuksesan kariernya. Jenjang karier juga menguntungkan bagi perusahaan karena dapat menimbulkan komitmen karyawan dan karyawan bisa membangun perusahaan menjadi lebih potensial (Dessler, 2011).
7. Loyalitas merupakan hal yang dibutuhkan perusahaan dari karyawan, ketika loyalitas karyawan rendah maka dapat menimbulkan berbagai macam kendala seperti rendahnya produktivitas kerja, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, dan tingkat absensi yang tinggi.

### 5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan, yang diharapkan bisa dijadikan bahan acuan untuk membuat penelitian yang lebih baik lagi di kemudian hari. Berikut merupakan beberapa keterbatasan penelitian ini, antara lain:

1. Obyek dalam penelitian ini masih dalam ruang lingkup yang sempit, yaitu ritel. Sehingga bagi para peneliti selanjutnya dapat menerapkan pada lingkup yang lebih luas lagi, misalnya pada konteks jasa, *family business*, dan lain-lain.
2. Metode perhitungan hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji komparatif *Independent Samples T-Test*, sehingga disarankan bagi para peneliti selanjutnya dapat menggunakan alternative metode pengujian lain.
3. Variabel-variabel dalam penelitian ini masih sedikit sehingga bagi para peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain untuk diidentifikasi.
4. Jumlah sampel antar generasi dalam penelitian ini terbatas dan tidak seimbang yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, sehingga untuk para peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang seimbang.
5. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi diluar kemampuan dan kemauan peneliti sehingga dapat saja mempengaruhi hasil penelitian ini. Peneliti menyarankan perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut dari penelitian ini agar diperoleh hasil yang lebih layak untuk mendukung penelitian selanjutnya.