

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menerangkan bahwa *Organizational Resources* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Engagement Climate* pada generasi Y di wilayah Tangerang. Penting bagi karyawan generasi Y terkait sikap perusahaan yang diwakilkan oleh variabel *organizational resources* yang terdiri dari indikator kejelasan tujuan perusahaan, layanan praktik dari departemen *human resources*, *strategic alignment* dan senior leadership untuk memberikan pengaruh terhadap situasi lingkungan kerja yang dirasakan. *Organizational Resources* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Resources* pada generasi Y di wilayah Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa sikap perusahaan yang diwakilkan oleh variabel *organizational resources* yang terdiri dari indikator kejelasan tujuan perusahaan, layanan praktik dari departemen *human resources*, *strategic alignment* dan senior leadership memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap pengelolaan sumber daya pekerjaan, semakin baik upaya perusahaan menyampaikan kejelasan tujuan perusahaan, memberikan layanan praktik departemen *human resources* yang baik, terciptanya keselarahan visi-misi perusahaan dari *bottom* hingga *top* manajemen dan kemampuan kepemimpinan senior yang mampu menginspirasi dan menjadi contoh baik bagi karyawan lainnya, maka akan semakin baik pula karyawan generasi Y di wilayah Tangerang dalam mengatur dan menjalankan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan perusahaan.

*Organizational Resources* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada generasi Y di wilayah Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa sikap perusahaan yang diwakilkan oleh variabel *organizational resources* yang terdiri dari indikator kejelasan tujuan perusahaan, layanan praktik dari departemen *human resources*, *strategic alignment* dan senior leadership memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan generasi Y di wilayah Tangerang. *Organizational Engagement Climate* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada generasi Y di wilayah Tangerang.

Hal ini menunjukkan bahwa situasi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik seperti suasana kerja yang kondusif dan suportif antar karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan generasi Y di wilayah Tangerang. *Job Resources* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada generasi Y di wilayah Tangerang. Hal ini menunjukkan pengelolaan sumber daya pekerjaan seperti pekerjaan yang bervariasi dan kesempatan pengembangan diri yang diberikan perusahaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan generasi Y di wilayah Tangerang. *Organizational Resources* berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap *Employee Engagement* dan memiliki pengaruh mediasi parsial melalui *Employee Engagement Climate* dan *Job Resources*.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah referensi jurnal, buku atau penelitian terkait setiap variabel masih relatif jarang. Karena populasi yang tidak diketahui, 200 sampel yang dipilih pada penelitian ini belum sepenuhnya menggambarkan keadaan real dilapangan terkait pengaruh variabel independen terhadap *employee engagement* karyawan generasi milenial di wilayah Tangerang.

## 5.3 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah disampaikan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut: Bagi Perusahaan, dengan semakin banyak jumlah angkatan kerja dengan kategori usia milenial yang tumbuh besar di era serba cepat berkat teknologi, harus dimanfaatkan dengan baik dengan mengoptimalkan ide, gagasan dan kontribusi generasi milenial. Hal yang bisa dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya perusahaan dalam bentuk visi, misi, nilai dan budaya kerja yang *related* dengan generasi milenial saat ini. Seperti memberikan gift apresiasi dalam bentuk *hampers* pada hari-hari besar dan moment penting bagi karyawan sehingga merasa dianggap keberadaannya serta diapresiasi oleh perusahaan. Menciptakan suasana lingkungan bekerja yang menyenangkan, tidak kaku dan saling mendukung satu sama lain antar karyawan. Memfasilitasi kesempatan pengembangan potensi dalam diri generasi milenial sehingga mereka

akan merasa dianggap dan dihargai keberadaannya. Dengan begitu karyawan generasi milenial akan semangat dan tulus ikhlas menjalankan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan memiliki loyalitas kepada perusahaan.

Bagi Karyawan Generasi Y atau Milenial, memberikan wawasan kepada pekerja generasi milenial bahwa aspek keterikatan antara dirinya dengan pekerjaannya dan antara dirinya dengan perusahaan adalah hal penting yang dapat dicapai dengan hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dengan perusahaan dalam bentuk hak dan kewajiban. Selain itu untuk supaya menjadi pengikat antara sumber daya pekerjaan dengan sumber daya perusahaan agar karyawan generasi milenial memiliki keterikatan yang tinggi, diperlukan iklim perusahaan yang komunikatif, supportif, kekeluargaan dan menyenangkan. Era yang semakin modern dan cepat dengan teknologi, generasi milenial harus bisa memanfaatkan teknologi untuk memperlancar pekerjaan dan harus terbuka serta siap dengan *improvement* dan perubahan berkelanjutan sehingga menjadikan pekerja generasi milenial sebagai sumber daya aset utama perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan sehingga perusahaan akan terus berjalan dalam jangka waktu lama.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dengan variabel dan model penelitian yang jarang diteliti seperti dalam penelitian ini harus diperbanyak dan dikembangkan lagi dengan menggunakan indikator yang berbeda. Menambahkan pengaruh *job resources* terhadap *employee engagement climate* begitu pula sebaliknya, karena peneliti yakin pasti ada hubungan atau keterkaitan antara sumber daya pekerjaan terhadap lingkungan kerja dalam perusahaan begitu pula sebaliknya.