

BAB VI PENUTUP

VI.1 SIMPULAN

Berdasarkan data-data penelitian yang telah dilakukan analisis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hampir sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Garda Sekurindo menyebutkan jika faktor-faktor yang membuat mereka tertarik dengan perusahaan ini hampir serupa. Adapun faktor-faktor yang menjadikan daya tarik bagi PT Garda Sekurindo dari pandangan para karyawan milenial yang bekerja di dalamnya adalah sebagai berikut:
 - a. Lingkungan kerja yang nyaman
 - b. Tingkat gaji dan tunjangan yang diberikan
 - c. Image perusahaan yang baik
 - d. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan
 - e. Jenjang karir yang ditawarkan
 - f. Lokasi kerja yang terjangkau.
2. Bagi karyawan PT Garda sekurindo yang bergerak di bidang jasa keamanan, faktor yang paling penting bagi para karyawan milenial yang bekerja di dalamnya adalah kenyamanan lingkungan kerja mereka. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dan juga observasi peneliti jika lingkungan kerja yang nyaman adalah faktor yang paling mendominasi dari jawaban para partisipan. Peneliti juga melihat secara langsung melalui observasi tentang bagaimana rasa kekeluargaan dan kebersamaan para karyawan yang terjalin saat bekerja di perusahaan yang sebagian besar mereka ungkapkan ketika diwawancara.
3. Kesesuaian daya tarik yang ditawarkan oleh PT Garda Sekurindo dengan apa yang para karyawan milenial tersebut cari dan harapkan menjadikan para karyawan tersebut sangat loyal kepada perusahaan, seluruh partisipan yang terlibat menyebutkan jika semua yang mereka harapkan dipenuhi oleh perusahaan dan hal tersebut membuat mereka semua merasa puas dan betah untuk tetap bekerja di perusahaan, hal tersebut juga dibuktikan dengan

tingkat turnover yang minim sekali yang berbeda dengan perusahaan sejenis yang lain yang dalam setahun masi terdapat beberapa karyawan yang keluar.

VI.2 KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pembatasannya adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan penelitian ini adalah pengamatan hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain secara umum.
2. pengamatan yang dilakukan juga terbatas hanya pada perusahaan bidang jasa keamanan saja, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan yang lain diluar bidang tersebut, selanjutya agar digabungkan dengan penelitian ini sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif
3. keterbatasan yang selanjutnya adalah dari segi partisipan, dalam bidang jasa keamanan tentunya mereka bekerja secara menyebar sesuai mereka ditempatkan dalam bekerja dan peneliti hanya dapat melakukan pengamatan pada pusat perusahaan saja sehingga peneliti kesulitan untuk memvalidasi lebih lanjut ungkapan dari partisipan yang terlibat

VI.3 SARAN

Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti mencoba memberikan saran terkait pengembangan departemen SDM di PT Garda Sekurindo sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Peneliti berharap bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan pengamatan pada lebih banyak perusahaan dengan bidang yang lainnya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif

b. Secara Praktis

Manajer HRD PT Garda Sekurindo hendaknya perlu meninjau kembali terkait dengan pemberian kompensasi pada karyawan. pada perusahaan lain yang sejenis, mereka telah memberikan kompensasi dari

segi tunjangan yang dapat dikatakan satu langkah di atas PT Garda Sekurindo yakni dengan mereka memberikan tunjangan pensiun, ataupun bonus tahunan kepada para karyawan mereka. Dengan mempertimbangkan hal tersebut perusahaan akan memiliki daya tarik yang lebih menarik lagi.

Namun, apabila hal tersebut tidak memungkinkan untuk dilakukan, maka perusahaan dapat menerapkan sistem bonus hanya bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik saja dan tentunya perusahaan juga perlu mendukungnya dengan sistem penilaian kinerja yang baik.