

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan melalui analisis Partial Least Square (PLS) mengenai employee engagement pada generasi millennial serta pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Employee Satisfaction signifikan berpengaruh positif terhadap Employee Engagement pada generasi millennial. Artinya rasa keterikatan individual pada generasi millennial dari setiap perusahaannya menyentuh sisi emosional psikologis, sosial fisik dan finansial mereka sehingga menjadi bagian dari kepuasan karyawan atau employee satisfaction dan banyak mendapatkan kepuasan dari faktor-faktor tersebut. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang dibuat peneliti yaitu Employee Satisfaction mempengaruhi Employee Engagement.
- b. Grit signifikan berpengaruh positif terhadap Employee Engagement pada generasi millennial. Artinya semakin individual pada generasi millennial memiliki Grit (kegigihan) dari setiap aspek konsistensi minat yang dimiliki dan ketahanan dalam berusaha yang tinggi, generasi ini akan merasa terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki rasa keterikatan yang baik juga.
- c. Grit signifikan berpengaruh positif terhadap Employee Satisfaction pada generasi millennial. Artinya semakin individual merasa kegigihan yang tinggi dalam bekerja maka semakin pula mereka merasakan kepuasan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Job Resources berpengaruh positif terhadap Employee Engagement pada generasi millennial. Artinya apabila generasi ini sudah merasa melakukan pekerjaan yang memang sudah sesuai dengan bidangnya, merasakan kemudahan diskusi untuk mendapatkan informasi yang memadai terkait pekerjaannya, mereka akan memiliki rasa keterikatan yang baik di setiap perusahaan mereka bekerja.

- e. Job Resources berpengaruh positif terhadap terhadap Employee Satisfaction pada generasi millennial. Artinya generasi ini akan merasa puas dalam bekerja apabila pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan bidangnya, dapat berkomunikasi dengan baik pada atasan, dapat menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja.
- f. Worklife Balance berpengaruh positif terhadap terhadap Employee Engagement pada generasi millennial. Artinya apabila individual dapat mengatur waktu dalam bekerja dengan baik (seimbang) antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya maka mereka akan memiliki rasa keterikatan pada perusahaan dia bekerja.
- g. Worklife Balance tidak berpengaruh signifikan dan memiliki arah negatif terhadap Employee Satisfaction pada generasi millennial. Artinya dari hasil sampel penelitian saya tentang worklife balance terhadap employee satisfaction ditunjukkan dengan dominan jumlah responden yang menjadi sampel rata-rata dengan usia di bawah 30 tahun. Dan responden usia 31-39 tahun, artinya usia dibawah 30 tahun setiap individu masih belum memiliki tanggung jawab besar terhadap keluarga baik dari segi waktu untuk berkumpul dengan keluarga atau masih belum berkeluarga. Dan masih berfokus untuk berkarir terlebih dahulu.

5.2 Implikasi Manajerial

Employee Engagement merupakan komitmen karyawan baik secara emosional maupun intelektual, untuk memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan. Oleh karena itu implementasi faktor dapat dilihat dari pernyataan nilai index paling rendah yaitu Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain. Hal ini dikarenakan generasi millennial hidup di era digital yang berkembang sehingga generasi mudah terpengaruhi dengan hal lain pada saat bekerja.

Sama halnya dengan variabel Grit nilai index butir pernyataan paling rendah didapatkan pada pernyataan mudah terpengaruh sehingga terlupakan oleh tujuan saya bekerja.

Untuk variabel *Worklife Balance* nilai index dengan butir pernyataan Saat bekerja, saya tidak lagi mengkhawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan. (Contoh: hobi, organisasi masyarakat, komunitas,

merawat orang tua, keluarga). Generasi ini sudah mengetahui dengan kekurangannya sehingga selalu fokus pada saat bekerja.

Didapatkan nilai index rendah pada variabel Job Resource pada butir pernyataan Mendapat pujian dari atasan saya saat bekerja. Hal ini generasi millennial sangat senang mendapatkan pujian benefit non financial dan reward agar dapat berkomitmen dalam bekerja.

Pada variabel Employee Satisfaction nilai index terendah pada butir pernyataan merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Karena generasi millennial selalu tidak merasa puas akan pencapaiannya yang sudah didapat, dia selalu melakukan hal baru atau mencoba hal baru yang sudah dikuasainya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian ini perlu di tingkatkan atau dipertahankan untuk perusahaan terkait Grit (kegigihan), Worklife balance dan Job Resources, karena dari setiap faktor variabel tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan keterikatan kerja bagi generasi millennial atau dikenal juga dengan *Young Generation*, apabila sebagai perusahaan tidak mengenali karakteristik generasi Y dari segi kegigihannya, keinginan dalam keseimbangan bekerjanya dan tugas yang diberikan sesuai dengan sumber daya pekerjaannya maka perusahaan akan terus menerus kehilangan karyawannya atau terjadinya turnover yang tinggi sebagaimana bukti dari data pendukung. Karena saat ini angkatan kerja paling besar adalah usia generasi Y 1980-1995. Yang memiliki control yang kuat, keinginan untuk menyukai pekerjaannya. Saat ini korporasi yang harus mengerti dan mengikuti pola generasi ini.
- b. Perlu adanya penelitian lebih dalam lagi terkait worklife balance tidak mempengaruhi langsung atau tidak signifikan kepuasan kerja generasi millennial. Diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya untuk melengkapi dan memberikan hasil yang lain.