



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis pengaruh *Workplace Fun* terhadap *Generation Differences Performance Outcomes di TRANS TV* maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan deskripsi hasil responden sebanyak 80 orang dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden karyawan di PT. TRANS TV di dominasi oleh karyawan laki laki sebanyak 43 orang, dari 80 responden tersebut terdapat 46 orang yang sudah menikah, untuk usia di dominasi oleh 20-27 tahun sebanyak 22 orang, untuk pendidikan terakhir mayoritas responden adalah S1 dengan 50 orang, untuk lama bekerja di TRANS TV mayoritas responden sudah bekerja lebih dari 2 tahun, untuk pengalaman bekerja sebelum bekerja di TRANS TV mayoritas responden sudah pernah bekerja 2-4 kali sebelum di TRANS TV sebanyak 38 orang dan untuk divisi di dominasi oleh divisi HR division sebanyak 18 orang.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel *Workplace Fun* yang mana terdapat 3 dimensi didalamnya *Appropriateness*, *Salience* dan *Perceived Consequences* dapat diberikuan kesimpulan sebagai berikut :
  - *Appropriateness* : berdasarkan dimensi *Appropriateness* dapat disimpulkan bahwa karyawan TRANS TV menganggap bahwa bercanda itu ada waktunya bukan berarti bekerja yang menyenangkan

itu selalu bercanda, mayoritas responden beranggapan bahwa disaat waktunya untuk bekerja adalah saatnya untuk bekerja dan disaat waktu senggang adalah waktunya untuk bersenang senang dan juga mayoritas responden karyawan TRANS TV juga beranggapan bahwa disaat mereka bermain mereka tidak bisa bekerja karena bermain saat bekerja dengan bersenang senang saat bekerja merupakan suatu hal yang berbeda.

- *Salience* : berdasarkan dimensi *Salience* dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasakan jika pekerjaan mereka sudah tidak menyenangkan mereka akan cenderung untuk mencari pekerjaan yang lainnya dan juga mayoritas responden ingin memiliki rekan kerja yang menyenangkan.
- *Perceived Consequences* : berdasarkan dimensi *Perceived Consequences* dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden beranggapan bahwa jika dalam melakukan suatu pekerjaan dengan bersenang- senang dapat meningkatkan hubungan antar karyawan dan juga mayoritas responden beranggapan bahwa jika suatu perusahaan terlalu kaku akan membuat mereka kecewa.

c. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel *Generation Differences ( Generation Cohorts )* menunjukkan hasil dalam kategori cukup baik dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden terbuka terhadap suatu perubahan yang terjadi di dalam perusahaan, mayoritas responden juga mempunyai kemauan untuk meningkatkan diri yang mana perusahaan TRANS TV sudah mampu

melakukan sesuatu hal untuk meningkatkan diri karyawan sebagai contoh TRANS TV memberikan kebebasan untuk karyawannya memberikan ide atau gagasan untuk membuat suatu produksi.

- d. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel *Task Performance* menunjukkan hasil dalam kategori cukup baik dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sudah memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dan melakukannya sesuai standart kinerja yang diberikan oleh perusahaan.
- e. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel *Job Satisfaction* menunjukkan hasil dalam kategori cukup baik dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih TRANS TV untuk dijadikan tempat mereka bekerja karena nilai TRANS TV yang diberikan kepada karyawannya dan mayoritas responden juga merasakan kebanggaan tersendiri disaat mereka bercerita kepada orang orang atau teman temannya dimana tempat mereka bekerja, oleh karena itu TRANS TV sudah cukup berhasil dalam membentuk nilai perusahaan dan treatment yang dilakukan kepada karyawan karna dapat mampu meningkatkan kepuasan karyawan.
- f. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Generation Cohorts* berpengaruh positif terhadap *Workplace Fun*. Berdasarkan uji signifikan simultan ( Uji Statistik F), dimana nilai yang didapat Fhitung (60.774) lebih besar dari Ftabel (2.72) H0 ditolak dan HA diterima.
- g. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Workplace Fun* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasikan oleh *Generation Y*.

Berdasarkan uji signifikan simultan ( Uji Statistik F), dimana nilai yang didapat  $F_{hitung}$  (4.168) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2.72)  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Untuk penelitian variabel Workplace Fun berpengaruh positif terhadap *Task Performance* yang dimediasikan oleh *Generation Y*. Berdasarkan uji signifikan simultan (Uji Statistik F), dimana nilai yang didapat  $F_{hitung}$  (3.669) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (9.805)  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima.

- h. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Workplace Fun* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasikan oleh *Generation X*. Berdasarkan uji signifikan simultan ( Uji Statistik F), dimana nilai yang didapat  $F_{hitung}$  (3.669) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2.72)  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Untuk penelitian variabel Workplace Fun berpengaruh positif terhadap *Task Performance* yang dimediasikan oleh *Generation X*. Berdasarkan uji signifikan simultan (Uji Statistik F), dimana nilai yang didapat  $F_{hitung}$  (5.271) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2.72)  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima.

## 5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan tempat penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian maka penuli memberikan beberapa saran bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel *Workplace Fun* (*Appropriateness, Salience* dan *Perceived Consequences*) menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang berbeda terhadap *Workplace Fun* dikarenakan perbedaan generasi yang terdapat di TRANS TV. Dengan hasil tersebut dan berdasarkan *in-depth interview* penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut:
  - *Baby Boomers* (1945- 1960) : hasil yang didapat dari kuesioner dan *in depth interview* bahwa generasi *Baby Boomers* di TRANS TV menunjukkan bahwa generasi ini menyukai lingkungan kerja yang terstruktur, oleh karena saran dari penulis untuk perusahaan adalah sebaiknya perusahaan dapat memberikan ruangan yang tidak terlalu ramai dengan catatan sesuai dengan pertimbangan biaya.
  - *Generation X* (1961-1980) : hasil yang didapat dari kuesioner dan *in depth interview* bahwa Generasi X di TRANS TV menunjukkan bahwa generasi ini lebih menyukai lingkungan pekerjaan yang mengutamakan kerja sama antar rekan kerja karena menurut generasi hubungan antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi mereka. Hal ini dapat ditingkatkan lagi, dengan cara membuat

satu area yang dimana bisa digunakan untuk karyawan bertukar pikiran tentang mengenai pekerjaan antar rekan kerja

- *Generation Y* (1981-2000) : hasil yang didapat dari kuesioner dan *in depth interview* bahwa Generasi Y di TRANS TV menunjukkan bahwa generasi ini menyukai lingkungan pekerjaan yang dapat membebaskan mereka untuk bekerja dan berkarya. Hal tersebut dapat ditingkatkan lagi, dengan cara perusahaan memberikan jam kerja yang fleksibel tetapi tetap dalam aturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti *deadline* yang sudah ditentukan.

b. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel *Generation Differences* menunjukkan bahwa responden ingin mendapatkan jenjang karir yang lebih baik. Hal itu didasari oleh mayoritas responden yang memiliki sifat terbuka terhadap perubahan, mempunyai keinginan untuk meningkatkan diri dan ingin memiliki masa depan yang lebih baik. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan dapat membantu mengembangkan karyawannya agar mendapatkan jenjang karir yang semakin baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan promosi kepada karyawan serta perusahaan juga dapat memberikan program pengembangan diri, salah satunya memberikan *Job Rolling* sehingga masing masing karyawan mampu mempelajari berbagai hal baru.

- Berdasarkan hasil kuesioner variabel *Task Performance* menunjukkan bahwa terdapatnya perbedaan kapasitas dalam menerima suatu tanggung jawab

pekerjaan dan juga terapat perbedaan tingkat kinerja. Maka dari itu sebaiknya perusahaan melakukan seperti hal berikut :

- Generasi *Baby Boomers*: perusahaan dapat memberikan *incentive* kepada generasi ini berupa reward kenaikan pangkat agar performa kinerja mereka meningkat
  - Generasi X : perusahaan dapat memberikan reward berupa kenaikan pangkat dan juga dapat memberikan program pelatihan atau seminar untuk meningkatkan performa.
  - Generasi Y: Perusahaan dapat memberikan *reward* berupa apresiasi ide karyawan untuk dibuatkan suatu project dan perusahaan dapat memberikan *collaboration tools* untuk karyawan generasi ini.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner variabel *job satisfaction* menunjukkan bahwa mayoritas responden memegang teguh nilai nilai perusahaan dan juga mereka merasakan kebanggaan tersendiri menjadi bagian dari TRANS TV namun juga terdapat kecenderungan karyawan yang ingin keluar dari perusahaan jika nilai perusahaan berubah. Maka dari itu sebaiknya perusahaan melakukan seperti hal berikut:
- *Generation Baby Boomers* : Perusahaan dapat memberikan apresiasi berupa *Incentive* seperti kenaikan pangkat atau gaji agar karyawan tetap merasakan kepuasan dalam bekerja dan juga perusahaan dapat memberikan keuntungan untuk *baby boomers* dengan cara memberikan kemudahan akses kedalam perusahaan.

- *Generation X* : Perusahaan dapat memberikan apresiasi seperti kenaikan pangkat atau gaji agar karyawan dari generasi ini merasakan kepuasan bekerja untuk TRANS TV
  - *Generation Y* : Untuk generasi ini perusahaan dapat memberikan apresiasi dengan cara menerima ide kreatif atau gagasan karyawan untuk terlibat langsung dalam suatu *project*.
- d. Penulis menyarankan agar treatment yang dilakukan TRANS TV kepada karyawannya dapat disesuaikan dengan baik karena perbedaan generasi memiliki sifat, karakter dan pandangan yang berbeda dan juga lingkungan kerja yang menyenangkan dapat disesuaikan dengan perbedaan generasi yang terdapat di TRANS TV dikarenakan tidak semua karyawan suka dengan lingkungan kerja yang terlalu bermain main karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang performa dan kepuasan kinerja karyawan.

### 5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila ingin melanjutkan penelitian ini, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang akan diteliti sehingga hasilnya juga semakin relevan.
- b. Bila penelitian selanjutnya ingin menggunakan model yang sama, pertanyaan atau pernyataan (indikator) dari tiap tiap variabel menggunakan

jurnal jurnal pendukung lainnya yang memiliki objek penelitian atau industri yang sama, agar hasil lebih relevan atau sesuai dengan objek yang diteliti. Hal ini agar pertanyaan pada kuesioner yang dibuat dapat lebih sesuai dengan apa yang seharusnya diukur sehingga dapat mengurangi bias

- c. Penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menambah variabel lainnya seperti *Job Motivation* yang mengukur tingkat motivasi karyawan terhadap pekerjaan (Timothy Reisenwitz (2007), “*A Compariosn of Younger and Older Baby Boomers*).
- d. Penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti dapat menselaraskan umur dari masing masing generasi yang sesuai, dimana menurut (Lamm & Meeks, 2009) Generasi baby boomers merupakan kelahiran 1941-1960 (57-76 tahun), Generasi X kelahiran 1961-1980 (37-56 tahun) dan Generasi Y kelahiran 1981-2000 (17-36 tahun)

UMMN