

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa kesimpulan yang disertai dengan analisa dan juga pembahasan yang telah dilakukan. Hasil pembahasan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Empowerment* berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap *Job satisfaction*. Dari hasil penelitian tersebut artinya karyawan generasi millennial yang mendapatkan pemberdayaan karyawan yang baik di perusahaannya khususnya di perusahaan *startup*, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga dapat bertahan lebih lama untuk bekerja.
2. *Work Environment* berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian tersebut artinya karyawan generasi millennial yang mendapatkan lingkungan kerja yang baik ataupun perusahaan *startup* yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga dapat bertahan lebih lama untuk bekerja.
3. *Relationship with Managers* berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil penelitian tersebut artinya adalah ketika atasan atau manajer yang mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan generasi millennial di perusahaan *startup* akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga dapat bertahan lebih lama untuk bekerja.
4. *Pay* berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil penelitian tersebut artinya adalah faktor gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan atau sesuai dengan upah kerja yang seharusnya diberikan untuk karyawan generasi millennial di perusahaan

startup akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bertahan lebih lama di perusahaan.

5. *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap *Employee Commitment*. Dari hasil penelitian tersebut artinya adalah jika karyawan memiliki kepuasan kerja penuh terhadap perusahaannya khususnya untuk karyawan generasi millennial terhadap perusahaan *startup*, maka hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen karyawan untuk bekerja di perusahaannya sehingga hasil dari kinerjanya menjadi baik dan menjadi lebih produktif untuk menghasilkan hasil kerja yang bagus untuk perusahaan.
6. *Employee Commitment* berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap *Intention to Remain*. Dari hasil penelitian tersebut artinya adalah karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi untuk perusahaan sehingga karyawan khususnya karyawan generasi millennial menjadi sangat loyal terhadap perusahaannya, hal tersebut akan meningkatkan intensitas karyawan untuk bertahan di perusahaan *startup*.

5.2 Saran

Melalui hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga hasil dari kesimpulan yang telah dituliskan, telah ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Employee Empowerment, Work Environment, Relationship with Managers, & Pay* dengan *Job Satisfaction, Job Satisfaction* dengan *Employee Commitment*, dan *Employee Commitment* dengan *Intention to Remain*. Dari hasil tersebut, maka penulis dapat memberikan saran yang dijabarkan untuk perusahaan dan juga untuk penelitian selanjutnya.

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Generasi millennial sudah diketahui sebagai pekerja yang menginginkan fleksibilitas dan juga kebebasan. Hal ini juga diteliti oleh *Deloitte* (2019) yang dimana fleksibilitas merupakan kunci

utama dalam menghadapi pekerja generasi millennial. Perusahaan khususnya *startup* perlu membuat rotasi pekerjaan ataupun hal yang bisa meningkatkan karir karyawan generasi millennial di perusahaan. Hal dalam fleksibilitas tidak hanya berupa waktu dan ruang tetapi bagaimana perusahaan dapat melakukan karyawan merasa melakukan banyak pembelajaran dan juga pengetahuan yang didapatkan dari perusahaan tersebut.

2. Upaya untuk memberikan *benefit* kerja juga perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. *Benefit* kerja tidak hanya soal gaji yang didapatkan tetapi seberapa mau perusahaan mengeluarkan *budget* lebih untuk *benefit* yang memang sesuai dengan standar kinerja karyawan generasi millennial. Hal ini juga diteliti oleh *Deloitte* (2019) yaitu karyawan diberikan pilihan untuk dipinjamkan kendaraan dari perusahaan atau melakukan kredit mobil dengan sistem pembayaran 20% dari perusahaan dan 80% dari kantong pribadi. Hal ini justru membuat karyawan generasi millennial menyukai opsi yang kedua dikarenakan hal itu dianggap karyawan merasa bebas dalam memilih tempat kerja selanjutnya jika dirasa perusahaan sebelumnya tidak cocok dan mengharuskan karyawan generasi millennial tersebut keluar.
3. Ketika melakukan pendekatan oleh atasan terhadap karyawan generasi millennial di perusahaan *startup* perlu disesuaikan dengan generasi yang saat ini dihadapi. Jika generasi sebelumnya tidak mengambil masalah ketika terlalu diatur, berbanding terbalik dengan karyawan generasi millennial yang tidak menyukai atasan yang suka mengatur dan membentak ketika melakukan pekerjaan. Atasan juga sebaiknya tidak kaku dan galak tetapi harus tetap tegas, santai dan juga profesional (Perspective, 2019). Hal ini dapat membantu perusahaan agar karyawan generasi millennial meningkat lebih sedikit tingkat kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

4. Sebuah lingkungan kerja yang baik juga sangat mempengaruhi karyawan generasi millennial dalam bertahan lebih lama di perusahaan khususnya di perusahaan *startup*. Hal ini juga dibuktikan bahwa generasi millennial menyukai interaksi antar pekerja dan juga generasi millennial suka menyuarkan ide-ide mereka untuk pekerjaan. Tentu hal ini juga memerlukan bantuan dari manajer SDM dalam menciptakan hal tersebut, agar karyawan millennial dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja di perusahaan.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Berdasarkan perkembangan zaman, penelitian ini menggunakan responden dengan kategori generasi millennial (26 – 39 Tahun) sehingga sangat terbatas untuk mencari data lebih konkrit terhadap fenomena yang ada saat ini. Sebaiknya diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan responden dengan kategori Gen Z dengan menimbang perubahan zaman. Penelitian yang dilakukan dapat lebih luas dalam melakukan pendekatan penyebaran kuisioner dikarenakan relasi yang didapatkan akan lebih mudah.
2. Peneliti hanya menaruh 4 indikator pada setiap variabel. Hal ini menjadikan proses pengolahan data menjadi lebih lama dikarenakan ada beberapa indikator yang seharusnya masih bisa ditambah agar jawaban yang diberikan oleh responden lebih sesuai dengan setiap variabel yang diuji. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mencari indikator yang lebih banyak untuk setiap variabel yang akan digunakan.

3. Pada penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada kategori perusahaan *startup*, yang dimana tidak hanya *startup company* yang mengalami *turnover rate* atau intensitas karyawan keluar masuk yang tinggi. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya dilakukan penelitian pada perusahaan dengan industri lainnya yang sesuai dengan fenomena masalah yang ada pada penelitian ini.
4. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perusahaan *startup* tanpa melakukan *screening* responden dengan menggunakan bidang perusahaan *startup* seperti apa yang responden tempati untuk bekerja. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan *screening* responden dengan mempresisikan jenis perusahaan *startup* di bidang apa responden bekerja, agar mendapatkan data yang lebih optimal.
5. Pada penelitian ini, jumlah responden yang terkumpul dan lolos *screening* hanya 174 responden yang dimana angka tersebut sangat kurang jika ingin diolah menjadi data yang valid. Maka dari itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mencari jumlah responden yang lebih banyak dengan harapan agar mendapatkan data yang lebih konkrit dan juga valid ketika melakukan pengujian data.

