

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap pengaruh komitmen berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, dan personal value terhadap kinerja generasi milenial dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan industri FnB di wilayah Tangerang, maka ditemukan beberapa kesimpulan yaitu;

1. Komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,479 > 1,64$ dan p-value $0,014 < 0,05$, yang berarti pengaruhnya signifikan dan hipotesis H1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan untuk tetap berada di organisasi, maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t-statistic sebesar $3,664 > 1,64$ dan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H2 diterima. Dengan demikian, semakin kompleks suatu pekerjaan, semakin tinggi pula upaya dan pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,574 > 1,64$ dan p-value $0,010 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi profesional yang dimiliki, semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
4. Personal value memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,330 > 1,64$ dan p-value $0,020 < 0,05$, sehingga hipotesis H4 dapat diterima. Ini berarti bahwa nilai-nilai pribadi yang kuat dan positif dalam diri karyawan turut berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t-statistic sebesar $3,371 > 1,64$ dan p-value $0,001 < 0,05$, yang berarti hipotesis H5 dapat diterima. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa

puas dengan pekerjaannya akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

6. Komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $6,574 > 1,64$ dan p-value $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis H6 diterima. Artinya, karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berada di perusahaan cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaannya.
7. Kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $5,817 > 1,64$ dan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H7 diterima. Hal ini menandakan bahwa tantangan dalam tugas justru dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.
8. Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,642 > 1,64$ dan p-value $0,009 < 0,05$, maka hipotesis H8 dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kemampuan dan keahlian profesional yang baik akan merasa lebih puas dalam bekerja.
9. Personal value memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,834 > 1,64$ dan p-value $0,005 < 0,05$, sehingga hipotesis H9 diterima. Kesimpulannya, semakin sesuai nilai-nilai pribadi dengan lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.
10. Komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,956 > 1,64$ dan p-value $0,003 < 0,05$, maka hipotesis H10 diterima. Artinya, kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam memperkuat pengaruh komitmen terhadap kinerja.
11. Kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,771 > 1,64$ dan p-value $0,006 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis H11 diterima. Ini berarti tantangan dalam pekerjaan tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja.
12. Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,102 > 1,64$ dan p-value $0,036$

$< 0,05$, maka hipotesis H12 dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi yang baik akan lebih berdampak pada kinerja jika karyawan juga merasa puas dalam bekerja.

13. Personal value memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2,200 > 1,64$ dan p-value $0,028 < 0,05$, sehingga hipotesis H13 diterima. Ini menyimpulkan bahwa nilai pribadi akan berdampak lebih signifikan terhadap kinerja apabila karyawan juga merasa puas dengan pekerjaannya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, perusahaan perlu secara aktif membangun dan memperkuat ikatan emosional maupun fungsional antara organisasi dan karyawan milenial. Hal ini dapat dilakukan melalui program “Loyalty Award” bagi karyawan dengan masa kerja di atas dua tahun berupa sertifikat, bonus, atau cuti tambahan. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan roadmap karier yang jelas sejak awal kerja, misalnya jalur dari staf menjadi supervisor dalam kurun waktu tertentu berdasarkan pencapaian. Sesi penghargaan seperti “Appreciation Day” setiap enam bulan juga bisa diterapkan untuk mengapresiasi dedikasi karyawan secara terbuka.

Selanjutnya, karena kompleksitas tugas yang sesuai terbukti dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja, perusahaan disarankan untuk merancang pekerjaan dengan tingkat tantangan yang optimal. Misalnya, melakukan rotasi tugas antar posisi (seperti kasir, barista, atau floor staff) seminggu sekali agar karyawan tidak merasa monoton. Perusahaan juga dapat menunjuk karyawan sebagai “project leader” dalam promosi outlet, seperti kegiatan tematik saat Ramadan atau Natal, guna meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan kerja. Pemberian proyek internal seperti lomba ide layanan baru juga bisa menjadi cara efektif dalam mengelola kompleksitas secara positif. Kompetensi profesional yang kuat terbukti berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan dan kinerja, sehingga perusahaan sebaiknya menjadikan pengembangan kompetensi sebagai prioritas. Ini dapat

diimplementasikan melalui pelatihan rutin, baik teknis seperti pelatihan barista lanjutan, maupun non-teknis seperti pelatihan komunikasi atau kepemimpinan shift. Akses pembelajaran digital melalui platform seperti Coursera juga bisa diberikan secara gratis. Untuk mendampingi karyawan baru, perusahaan bisa menjalankan sistem mentoring dengan melibatkan karyawan senior sebagai pembimbing selama masa adaptasi kerja. Di sisi lain, nilai pribadi (personal value) yang selaras dengan nilai perusahaan dapat memperkuat motivasi dan produktivitas karyawan milenial. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang terbuka dan mendukung nilai-nilai generasi ini, seperti fleksibilitas, transparansi, dan makna kerja. Praktiknya, perusahaan dapat memberikan fleksibilitas waktu kerja satu jam untuk kebutuhan pribadi mendesak, menyelenggarakan forum informal mingguan “Coffee Talk” sebagai ruang komunikasi dua arah, serta mengadakan kegiatan sosial seperti “Food for Cause” untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Akhirnya, karena kepuasan kerja terbukti menjadi mediator utama dalam meningkatkan kinerja, maka perusahaan wajib menjadikannya sebagai fokus utama dalam manajemen SDM. Upaya ini bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, menyediakan area istirahat yang nyaman lengkap dengan fasilitas WiFi dan minuman ringan, serta membangun gaya kepemimpinan yang partisipatif. Pelaksanaan employee engagement program seperti outing bulanan, penghargaan mingguan, dan survei kepuasan kerja tiap kuartal dapat membantu memastikan karyawan merasa dihargai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan loyalitas dan kinerja.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan wilayah studi tidak hanya terbatas di wilayah Tangerang, namun juga melibatkan kota-kota besar lain di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, atau Surabaya untuk memberikan gambaran yang lebih beragam serta mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan budaya kerja antarwilayah yang memengaruhi hasil.
2. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk membandingkan antar-generasi, seperti membandingkan generasi milenial dan generasi Z, guna

melihat apakah ada perbedaan pengaruh antara variabel-variabel seperti komitmen berkelanjutan atau personal value terhadap kinerja pada kelompok usia kerja yang berbeda.

3. Disarankan untuk memperhatikan validitas dan reliabilitas data dengan melakukan pengambilan sampel yang lebih besar dari jumlah minimum yang disyaratkan oleh metode kuantitatif. Hal ini penting untuk mengantisipasi kemungkinan data tidak valid yang memerlukan proses cleaning atau screening tambahan, agar hasil penelitian tetap akurat dan representatif.
4. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dengan menambahkan wawancara atau studi kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai pengalaman subjektif karyawan dalam kaitannya dengan kompleksitas tugas dan nilai pribadi, sehingga dapat menghasilkan insight yang lebih komprehensif bagi pengembangan organisasi.

