

## BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

### 6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan karakteristik generasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan karyawan, dan karakteristik generasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya peningkatan atau perbaikan pada variabel keterlibatan karyawan dan karakteristik generasi. Sementara itu, hasil penelitian ini menunjukkan ketika karakteristik generasi memoderasi hubungan keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan didapatkan hasil negatif signifikan. Karakteristik generasi pada penelitian ini memoderasi hubungan keterlibatan dan kinerja karyawan, dimana tidak memperkuat hubungan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara langsung (tanpa moderasi) keterlibatan karyawan maupun kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya karakteristik generasi yang kuat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan perlu mempertimbangkan karakteristik generasi, yang dapat dilakukan dengan mengeksplorasi dan memanfaatkan setiap karakteristik generasi yang dimiliki karyawan menjadi suatu potensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik yang menonjol di generasi Y adalah selalu mengambil setiap kesempatan untuk berkembang dan karakteristik yang menonjol di generasi Z adalah menyukai jenis pekerjaan yang aman dan stabil. Berdasarkan uji *mann withney*, antara generasi Y dan generasi Z juga tidak ditemukan perbedaan signifikan, namun generasi Y lebih besar dalam memberikan pengaruh pada keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan.

Selain itu, data demografi responden menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pendidikan karyawan, masa kerja, status karyawan, jabatan karyawan, pendapatan per bulan (gaji yang diterima) karyawan generasi Y dan generasi Z terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Namun, tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan paling tinggi berada pada karakteristik demografi responden dengan pendidikan D3/Sederajat dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya (SMP, SMA, S1 dan Pascasarjana), masa kerja responden lebih dari 15 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok responden yang lebih kecil masa kerjanya, status karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing*, jabatan level manager lebih tinggi dibandingkan jabatan level di bawahnya (*non staff, staff dan supervisor*), jumlah pendapatan responden lebih dari Rp 5.500.000 per bulan lebih tinggi keterlibatan dan kinerjanya dibandingkan pendapatan responden dengan jumlah yang lebih kecil dari itu, serta perusahaan sektor pertanian lebih tinggi keterlibatan karyawannya dari sektor lainnya (manufaktur dan jasa) dan kinerja tertinggi ditunjukkan pada karyawan yang bekerja pada sektor jasa.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dimensi *management support* pada variabel keterlibatan karyawan merupakan hal yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Disamping itu, kinerja yang dihasilkan pada dimensi *compliance with rules* dan *interpersonal competence* adalah yang paling kecil dampaknya, sehingga perusahaan perlu merumuskan strategi untuk peningkatan kinerja karyawan terutama dalam hal kepatuhan dalam menjalankan tugas sesuai aturan dan regulasi perusahaan serta dalam mewujudkan hubungan antar karyawan yang baik, dengan pola komunikasi yang sesuai dengan masing-masing karakteristik generasi.

## 6.2 Saran

Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat memperluas populasi karyawan pada instansi swasta yang ada di Sumatera Barat, dan mengungkap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kemungkinan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya seperti budaya organisasi, *leadership*, atau komitmen karyawan.

