

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya mengenai pengaruh karakteristik generasi Y terhadap loyalitas karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran karakteristik generasi Y pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya tergolong dalam kategori tinggi / baik. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Dimensi pada karakteristik generasi Y terdiri dari sifat pribadi, reaktif terhadap perubahan, pola komunikasi.. Skor tertinggi terdapat pada hampir semua dimensi. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa karakteristik generasi Y yang ada pada perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya tersebut sangat mendominasi.
2. Gambaran Loyalitas karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya berada pada kategori tinggi/baik. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Dimensi pengaruh interpersonal memberikan kontribusi skor paling tinggi pada indikator saling memotivasi sesama karyawan. Dimana karyawan saling memotivasi dalam meraih keberhasilan tugas. Dimensi rekan kerja memberikan skor tinggi juga. Hal ini mengindikasikan bawah karyawan saling membantu sesama rekan kerja dan sangat paham tugas dari sesama rekan kerja.
3. Variabel karakteristik generasi Y memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya. Sehingga dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh karakteristik generasi Y. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara karakteristik generasi Y terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi karakteristik generasi y maka akan terjadi pula kenaikan loyalitas karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya.. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik generasi Y

berpengaruh pada loyalitas karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya.

## **5.2 Implikasi**

Gambaran mengenai Karakteristik Generasi Y pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya menurut data hasil penelitian berada dalam kategori tinggi dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dimensi yang paling banyak berkontribusi pada karakteristik generasi Y adalah reaktif terhadap perubahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran yang dimiliki oleh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya akan reaktif terhadap perubahan terutama perubahan ekonomi perusahaan tersebut sangat baik. Adapun dimensi terendah dari variabel ini adalah sifar kepribadian yaitu nyaman lingkungan kerja, yang berarti bahwa karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya ini perlu meningkatkan upaya kesungguhan dalam bekerja dan meningkatkan kenyamanan moralnya dengan lingkungan sekitar agar variabel Karakteristik Generasi Y dapat berjalan dengan seimbang.

Adapun gambaran mengenai Loyalitas Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya berada pada kategori tinggi pula. Dimensi yang paling berkontribusi dalam variabel ini adalah dimensi pengaruh interpersonal, dimana sesama karyawan saling membantu dan memotivasi untuk keberhasilan organisasi,. Dan dimensi dengan kontribusi terendah adalah rekan kerja, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman tugas sesama karyawan belum sepenuhnya memahami tugas sesama.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Karakteristik Generasi Y dengan Loyalitas Karyawan yang berada pada kategori sedang. Hal tersebut membuktikan beberapa teori yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh antara Karakteristik Generasi Y terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi penelitian yang menunjukkan

akan hubungan positif yang signifikan antara Karakteristik Generasi Y terhadap Loyalitas Karyawan.

Implikasi akhir dari penelitian ini adalah, kelak dengan beberapa hasil temuan yang di dapatkan dalam proses penelitian ini, dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk perusahaan/ lembaga yang memiliki khususnya karyawan yang menyangkut status karyawan generasi Y yang dapat mengatasi permasalahan loyalitas karyawannya dengan memahami bagaimana kebutuhan karyawan generasi Y.

### **5.3 Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya agar dapat mengatasi permasalahan loyalitas karyawan. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Pada dimensi Karakteristik Generasi Y, dimensi terendah terdapat pada dimensi sifat kepribadian. Diharapkan perusahaan merumuskan formulasi terbaik guna meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sekaligus dalam upaya meningkatkan kepedulian sesama karyawan dalam memahami tugas masing – masing karyawan. Hal tersebut dapat diatasi salah satunya dengan mengadakan hiburan disela – sela kerja atau berbincang – bincang disela – sela pekerjaan.
2. Pada dimensi Loyalitas Karyawan, dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi rekan kerja. Dimana untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan dapat memberikan kejelasan job description kepada para karyawannya dan memberikan semacam reward & punishment kepada karyawan yang dianggap sesuai atau tidak sesuai upayanya agar sesama karyawan memahami tugas masing – masing.
3. Peneliti merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya agar dapat melaksanakan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi Loyalitas Karyawan yang tidak peneliti sertakan dalam

penelitian ini. Karena dengan hal tersebut, dapat menjadikan sebuah kajian komprehensif mengenai berbagai macam faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dari sanalah dapat terlihat faktor apa saja kah yang pengaruhnya sangat tinggi terhadap loyalitas karyawan.

