

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
2. Kepuasan kerja secara positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial di Jawa Timur. Jika karyawan milenial di Jawa Timur memiliki kepuasan kerja yang tinggi tidak menyebabkan kinerja yang tinggi sebaliknya jika karyawan milenial Jawa Timur memiliki kepuasan kerja yang rendah tidak menyebabkan kinerjanya rendah.
3. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial Jawa Timur. Semakin tinggi kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan milenial di Jawa Timur.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui *Google Form*, sehingga memungkinkan pengisian kuesioner oleh responden yang tidak bersungguh-

sungguh dan menimbulkan hasil yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti.

2. Pada pengisian data diri terdapat beberapa responden yang mengisi secara asal dan menyebabkan data responden tidak dapat digunakan.
3. Terdapat beberapa responden tidak memberikan nomor telepon karena hal tersebut bersifat privasi dari masing-masing responden.
4. Variabel pada kepuasan kerja hanya menggunakan satu indikator.
5. Pada indikator kinerja tugas tidak ada item pernyataan yang memiliki nilai *loading factor* > 0.5 maka peneliti mempertahankan salah satu item pernyataan dari indikator kinerja tugas dengan nilai *loading factor* terbesar diantara item pada indikator yang sama yaitu KNK 1.4 dengan nilai *loading factor* 0.455

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti saat ini dan peneliti terdahulu, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi acuan untuk perusahaan dan peneliti dimasa mendatang agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari peneliti sebelumnya. Berikut saran - saran untuk peneliti selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan Di Jawa Timur Yang Memperkerjakan Karyawan Milenial

- a. Berdasarkan variabel kinerja karyawan, beberapa karyawan milenial yang bekerja di perusahaan Jawa Timur tidak ingin menangani tanggung jawab ekstra, maka perusahaan harus lebih mempertimbangkan tanggung jawab yang nantinya akan dibebankan kepada karyawan milenial agar karyawan

milennial dapat berperan aktif pada perusahaan untuk membangun nilai integritas pada perusahaan.

- b. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, perusahaan harus lebih memperhatikan terkait fasilitas yang digunakan oleh karyawan milennial ketika bekerja. Fasilitas yang kurang memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan milennial. Pemberian fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan milennial terhadap perusahaan karena karyawan milennial merasa bahwa pekerjaannya akan mudah diselesaikan dengan fasilitas yang sesuai.
- c. Berdasarkan variabel kepuasan kerja, karyawan milennial yang bekerja di Jawa Timur merasa pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja tidak akan pernah berakhir, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental karyawan milennial maka perusahaan harus lebih manajemen waktu kerja karyawan milennial agar karyawan tidak merasa bosan saat bekerja karena waktu yang dirasa dalam bekerja tidak pernah berakhir.
- d. Berdasarkan variabel kesejahteraan karyawan, Perusahaan harus membantu karyawan milennial agar mereka dapat lebih memperkaya pekerjaan dengan mengikutsertakan mereka pada pelatihan, seminar ataupun sertifikasi untuk menambah wawasan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, peneliti disarankan untuk tidak menyebarkan kuesioner melalui sosial media untuk menghindari risiko pengisian kuesioner yang asal-asalan oleh responden.
- b. Alangkah baiknya memilih objek penelitian yang lebih spesifik agar mempermudah melakukan penelitian.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, jika menggunakan rujukan yang sama sebaiknya mengganti variabel kepuasan kerja dengan variabel lain, dikarenakan hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh Work Design Characteristics, Career Growth, dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.7029>
- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). Structural Equation Modeling – Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) Di Jawa Timur. *Seminar Nasional Matematika Dan Aplikasinya*, 257–263.
- Aryateja, kurniawan bima, Susita, D., & Sebayang, K. dianta arfiando. (2021). The Influence Of Dual Role Confectionary And Work Environment On Employee Performance. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(2), 97–109. <https://doi.org/10.37638/bima.2.2.97-109>
- Athirah Saidi, N. S., Michael, F. L., Sumilan, H., Omar Lim, S. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Abg Ahmad, A. I. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14–22. <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>
- Carvalho, da C., Adelina, Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *PARTIAL LEAST SQUARES: KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI: Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi Kedu). Badan Penerbit-Undip.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *SAGE* (2nd ed.).
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring

mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>

Kurniawan, I. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 231–245.

Marwan, S. H. (2021). Tantangan dan Peluang Generasi Milenial Era Pandemi. In *Press.Unisri.Ac.Id*.

Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada salah satu instansi di Kabupaten Bandung Barat). *Majalah Bisnis Dan IPTEK*, 12(2), 79–87. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/137>

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue September). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>

Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). 2018 *Impact of Work Environment , Compensation and Motivation on the*. 15(5), 153–162.

Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*, 15(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>

Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke). *Bandung: CV Alfabeta*.