

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui dan menganalisis faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi milenial di Kawasan Industri Krakatau Cilegon, sehingga dengan ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Status kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada Kawasan Industri Krakatau Cilegon
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada Kawasan Industri Krakatau Cilegon
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada Kawasan Industri Krakatau Cilegon
4. Status kerja, kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada Kawasan Industri Krakatau Cilegon

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dapat teridentifikasi adalah penggunaan variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan masih terbatas hanya kepada variabel status kerja, kompensasi dan pelatihan dengan presentase sebesar 67,8 % sedangkan sisanya 32,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, seperti:

1. Berlandaskan kepada hasil penelitian, menunjukan bahwa pada variabel status kerja masih memiliki indikator yang termasuk terendah dalam instrumen pernyataan variabel bahwa dari jabatan dan pekerjaan sesuai dengan pendidikan atau gelar akademis yang dimiliki karyawan generasi milenial. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan atau gelar akademis yang dimiliki oleh karyawan yang memegang jabatan tertentu di perusahaan – perusahaan yang berada di Kawasan Industri Krakatau Cilegon tidak selaras dengan jabatan atau pekerjaan kebanyakan pada umumnya. Tentu saja, hal tersebut harus dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan agar memberikan jabatan dan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan atau akademis karyawan yang dimiliki agar karyawan dapat mengeluarkan dan mengaplikasikan literasi ilmu yang mereka miliki pada pekerjaan agar kinerja terus meningkat dan berakibat positif kepada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi menunjukan bahwa indikator terendah instrument pernyataan bahwa gaji atau upah yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pemberian gaji atau upah yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan besarnya tanggung

jawab pekerjaan mereka. Ini tentu saja menjadi bahan pertimbangan evaluasi bagi perusahaan – perusahaan untuk bagaimana menyikapi pemberian gaji atau upah kepada karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku. Faktor tersebut tentunya dimaksudkan agar karyawan dapat mengeluarkan kemampuan yang optimal dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kinerja.

3. Berkaitan dengan hasil analisis penelitian terhadap variabel pelatihan, bahwa indikator terendah pada instrument pernyataan ialah materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa materi yang dibawakan pada saat pelatihan dilakukan kurang dapat dimengerti dan tidak dapat diserap secara optimal oleh karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut. Indikasi tersebut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan agar dapat memilih dan memilih penyampain isi materi pelatihan agar dapat diserap baik bagi karyawan yang tentunya harus sesuai dengan kebutuhan pelatihan dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan *performance*.