

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan *employee engagement* secara keseluruhan antara generasi X dengan generasi Y, dengan nilai $t = 0,243$ dengan $p = 0,437$, dengan rata-rata *mean difference* 0,278. Generasi X memiliki rata-rata *mean* sebesar 69,36, dan rata-rata *mean* pada generasi Y sebesar 69,08. Sehingga, dapat disimpulkan tidak adanya perbedaan *employee engagement* antara generasi X dan generasi Y, karena tidak ada perbedaan perlakuan atau perlakuan spesial bagi karyawan kelompok umur tertentu, serta karyawan dengan usia muda tidak menutup kemungkinan untuk menjadi atasan, proses tersebut timbul berdasarkan usaha dan kecakapan individu dalam bekerja.

Melalui hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki *employee engagement* pada generasi X cenderung sedang dengan persentase sebesar 83,3% dan begitu juga *employee engagement* pada generasi Y yaitu cenderung sedang dengan persentase sebesar 63,9%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi antar generasi

- a. Generasi X

Dari hasil kategorisasi skor pada generasi X itu berada pada kategorisasi sedang, maka generasi X diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* dengan jauh lebih baik agar tercapai apa yang menjadi target perusahaan, dan individu tidak hanya sekedar bekerja saja tetapi saling mengajarkan dan berbagi informasi terhadap karyawan baru di instansi atau perusahaan tersebut.

- b. Generasi Y

Dari hasil kategorisasi skor pada generasi Y itu berada pada kategorisasi sedang, maka *employee engagement* pada generasi Y menjadi perhatian dan diharapkan agar dapat meningkatkan *employee engagement* guna tercapai apa yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan.

2. Bagi instansi

Instansi diharapkan bersikap lebih tegas pada karyawan yang memiliki perilaku organisasi yang dapat mengurangi keterikatan kerja karyawan

ditempat kerja, seperti mempertegas sanksi kepada karyawan yang terlambat, tidak menyelesaikan pekerjaan, menunda pekerjaan, dan juga diharapkan pihak instansi dapat mengapresiasi karyawan yang tampak semakin giat, bersungguh-sungguh dalam bekerja. Selain itu, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan keterikatan karyawan melalui membina karyawan dengan memberikan pengertian dan arahan perihal tugas dan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari tujuan penelitian ini adalah tidak ada perbedaan antara generasi X dan generasi Y yang disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya peneliti tidak memberikan skala secara langsung kepada karyawan, keterbatasan waktu peneliti dalam melakukan observasi serta wawancara, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama lebih mengatur waktu dalam hal observasi serta wawancara sehingga data yang diperoleh lebih detail dan mengusahakan untuk menyebar skala nya secara langsung agar tidak terjadi kesalahan karyawan dalam pengisian skala. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan dan menambahkan variabel independen lain, memperluas wilayah objek penelitian, serta menggunakan teknik analisis berbeda