

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data pada bab IV di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tata Tertib Kerja di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII sudah memadai, dalam artian sudah dirancang secara baik dan cukup lengkap. Hal ini dilihat dari analisis deskriptif sebagai berikut :
 - a) Didapat nilai rata - rata 3.4155 di mana rata - rata jawaban responden karyawan dari generasi Y untuk variabel Tata Tertib Kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2014-2015 menyatakan setuju atau baik.
 - b) Didapat nilai rata - rata 3.7668 di mana rata - rata jawaban responden karyawan dari generasi X untuk variabel Tata Tertib Kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2014-2015 menyatakan setuju atau baik.
 - c) Didapat nilai rata - rata 3.7590 di mana rata - rata jawaban responden karyawan dari generasi Baby Boomers untuk variabel Tata Tertib Kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2014-2015 menyatakan setuju atau baik.

Dapat dilihat secara keseluruhan karyawan – karyawan dari tiga generasi di atas setuju dengan variabel Tata Tertib Kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara VII, namun terlihat adanya perbedaan hasil nilai rata – rata di antara ketiga generasi tersebut dan disimpulkan bahwa nilai rata – rata generasi X dan generasi Baby Boomers lebih besar dari nilai rata – rata generasi Y.

2. Sikap Kerja karyawan dari tiga generasi di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII tergolong positif dalam artian sebagian besar karyawan dari generasi *baby boomers* dan generasi X bersikap dengan baik di lingkungan kerja

perusahaan, namun karyawan dari generasi Y belum cukup bersikap baik. Hal ini dilihat dari analisis deskriptif sebagai berikut :

- a) Didapat nilai rata - rata 3.5459 di mana rata - rata jawaban responden karyawan dari generasi Y untuk variabel Sikap Kerja menyatakan setuju atau baik.
- b) Didapat nilai rata - rata 3.8313 di mana rata - rata jawaban responden karyawan dari generasi X untuk variabel Sikap Kerja menyatakan setuju atau baik.
- c) Didapat nilai rata - rata 3.9243 di mana rata - rata jawaban responden karyawan dari generasi Baby Boomers untuk variabel Sikap Kerja menyatakan setuju atau baik.

Dapat dilihat secara keseluruhan karyawan – karyawan dari tiga generasi di atas setuju dengan variabel sikap kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara VII, namun terlihat adanya perbedaan hasil nilai rata – rata di antara ketiga generasi tersebut dan disimpulkan bahwa nilai rata – rata generasi X dan generasi Baby Boomers lebih besar dari nilai rata – rata generasi Y.

5.2 Saran

Dari hasil analisis peneliti, terdapat beberapa hal yang masih harus diperbaiki oleh PT. Perkebunan Nusantara VIII, diantaranya adalah:

1. Perusahaan sebaiknya memperbaharui isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk periode tahun 2016-2017 khususnya untuk bagian Tata Tertib Kerja menjadi lebih detail dan teruraikan dengan jelas serta mudah dimengerti seluruh karyawannya.
2. Menyesuaikan segala peraturan dan ketentuan perusahaan selain kepada Undang – Undang yang berlaku di Indonesia mengenai ketenagakerjaan namun disesuaikan pula dengan populasi tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja di masa depan khususnya generasi Y dan generasi baru yang akan muncul dengan karakteristik yang dapat berbeda dengan generasi – generasi karyawan yang sudah berada di dunia kerja saat ini.

3. Perusahaan khususnya para manajer, harus lebih memperhatikan keberadaan karyawan yang berasal dari generasi – generasi yang berbeda ini dan mempelajari karakteristik serta sikap kerja mereka agar dapat membantu baik meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan juga loyalitas mereka kepada perusahaan, namun juga akhirnya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai visi dan misinya.
4. Perusahaan dapat mengembangkan sebuah program sumber daya manusia yang rutin dilaksanakan untuk membantu membaurkan karyawan – karyawan dari berbagai generasi ini agar seluruh karyawan tersebut dapat lebih mengenal satu dengan yang lain, dan dapat lebih menghargai satu dengan yang lainnya serta diharapkan dapat bersinergi dengan baik dan membentuk satu kesatuan yang kokoh.
5. Para atasan di perusahaan perlu mengadakan pengawasan pekerjaan yang rutin kepada seluruh karyawan agar mereka selain merasa diperhatikan lebih, juga agar dapat mengontrol hasil dari pekerjaan yang mereka laksanakan dan dinilai apakah sudah sesuai yang diekspektasikan atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. (2003). *Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russel. (2001). *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Deal, J. J. (2007) *Retiring the generation gap: How employees young and old can find common ground*. San Fransisco: Jossey – Bass ISBN : 0787985252
- George, Jennifer M. & Gareth R. Jones (2003). 3rd Ed. *Organizational Behavior Prenclice Hall*.
- Howe, N., Strauss, W., & Matson, R. J. (2000). *Millenials rising: The next generation*. Vintage, ISBN: 0375707190
- Karp, H. (2002). *Bridging the boomer – Xer Gap: Creating authentic teams for high performance at work*. Davies-Black Publishing.
- Luthan, Fred. (1998). 12th Ed. *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2003). *When generations collide: Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work*. New York. Collins.
- Martin, C. A., & Tulgan, B. (2002). *Managing the generation mix: From collision to collaboration*. Amherst, MA. HRD Press.
- Martin, C. A., & Tulgan, B. (2001). *Managing generation Y: Global citizens born in the late seventies and early eighties*. HRD Press.

Nazir, Moh. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

O'Bannon, G. (2001). *Managing our future: The generation X factor*. *Public Personnel Management*, 30, 95.

Raines, C. (1997). *Beyond Generation X*. Crisp Learning, ISBN: 1560524499

Sekaran, Uma. (2003) 4th Ed. *Research Methods for Business*. New York. John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.