

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan kegiatan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai kepuasan kerja barista generasi Y yang bekerja pada sektor usaha *coffee shop* di kota Bandung, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja barista generasi Y yang bekerja pada sektor usaha *coffee shop* di kota Bandung dapat dikategorikan tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dengan banyaknya jumlah barista yang menyatakan puas terhadap 20 aspek kepuasan kerja yang diberikan, yaitu sebesar 57,47%. Selain itu sebesar 30,65% responden menyatakan sangat puas, kemudian sebesar 10,56% responden menyatakan tidak puas, dan hanya 1,32% responden yang menyatakan sangat tidak puas.
2. Berdasarkan hasil olahan data kuesioner, faktor terkuat yang memengaruhi kepuasan kerja barista generasi Y adalah *Social Services*, dengan persentase sebesar 100%, *Achievement*, dengan persentase sebesar 96,2%, *Advancement*, dengan persentase sebesar 95,3%, *Independence*, dengan persentase sebesar 95,3%, dan *Working Condition*, dengan persentase sebesar 94,4%.
3. Berdasarkan hasil olahan data kuesioner, faktor terkuat yang memengaruhi ketidakpuasan kerja barista generasi Y adalah *Human Relations Supervision*, dengan persentase sebesar 22,6%, *Security*, dengan persentase sebesar 21,7%, *Technical Supervision*, dengan persentase sebesar 21,7%, *Responsibility*, dengan persentase sebesar 20,7%, dan *Compensation*, dengan persentase sebesar 17,9%.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran untuk dapat dipertimbangkan oleh pemilik usaha yang memperkerjakan karyawan generasi Y yang diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan di masa yang akan datang.

5.2. Saran

Berikut ini saran yang penulis berikan untuk pemilik usaha :

1. Bagi barista coffee shop. Dapat dilihat bahwa *Social Services, Achievement, Advancement, Independence, dan Working Condition* menjadi faktor-faktor terkuat yang memengaruhi kepuasan kerja barista generasi Y pada sektor *coffee shop* di kota Bandung. Sebaiknya karyawan generasi Y lebih meningkatkan aspek tersebut, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mampu berkontribusi dengan baik dalam pekerjaan serta loyal kepada perusahaan.
2. Bagi pemilik Coffee Shop, masih ditemukan faktor-faktor ketidakpuasan kerja barista generasi Y yang bekerja pada sektor usaha coffee shop di kota Bandung, yang meliputi *Human Relations Supervision, Security, Technical Supervision, Responsibility* dan *Compensation*. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pada aspek-aspek tersebut, pemilik maupun pengelola usaha sebaiknya lebih memerhatikan cara-cara dalam mengelola karyawan seperti jam kerja yang lebih fleksibel, pembagian shift yang adil, dan tidak memberikan pekerjaan yang berada diluar *job description*. Lalu pada faktor *security*, adanya ketidakpastian yang dirasakan oleh barista ketika kontrak kerja yang akan berakhir sehingga harus ada kepastian kontrak ketika akan berakhir dan kepastian dalam perpanjangan kontrak tidak dengan diinfokan dengan mendadak dan durasi kontrak tidak terlalu pendek. Faktor *technical supervision* dimana atasan membuat keputusan yang tidak sesuai atau tidak tepat dengan yang seharusnya yang berimbas pada karyawan yang disalahkan, sehingga seharusnya atasan mampu memberikan keputusan tepat dan dampak selanjutnya dalam pengambilan keputusan tersebut. Untuk memperbaiki aspek *Responsibility*, atasan harus memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjawab suatu permasalahan. Sedangkan untuk aspek *Compensation*, sebaiknya perusahaan memberikan gaji maupun tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh setiap karyawan. Selain itu, gaji yang diberikan sebaiknya tidak kurang dari upah minimum wilayah dimana *coffee shop* tersebut berdiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, Asmadi. (2004). *Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*.Yogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Cennamo, L. dan Gardner, D. (2008). *Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person–Organisation Values Fit*. *Journal of Managerial Psychology*,23(8),891-906
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*.Harlow: Pearson.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, JH Collins, KM dan Shaw, JD. (2003). *The Relation Between Work-family Balance and Quality of Life*.*Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, h.510-531.
- Hancer, M., & George, R.T. (2003). Job Satisfaction of Restaurant Employees: an Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1): 85-100.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFPE
- Harvey, D., & Bowin, R. B. (1996). *Human Resource Management: An Experiential Approach*.New Jersey: Prentice-Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Helyer, R., & Lee, D. (2012). *The Twenty-first Century Multiple Generation Workforce: Overlaps and Differences But Also Challenges and Benefits*. *Education + Training*, 54(7), 565-578. doi:doi:10.1108/00400911211265611
- Jeffries, F. L., & Hunte, T. L. (2004). *Generations and Motivation: A Connection Worth Making*. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 6(1), 37-70.

- Jurkiewicz, C. L. (2000). *Public Personnel Management. Generation X and the Public Employee*. 29(1), 55.
<https://doi.org/10.1177/009102600002900105>
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Meier, J., Austin, S.F., dan Crocker, M. (2010). *Generation Y in the workforce: Managerial challenges*. The journal of human resource and adult learning, 6,68-79.
- Metelka, Charles J. (1981). *The Dictionary Of Tourism*. Illinois: Merton House Publishing.
- Mondy, R. (2010). *Human Resource Management* (Eleventh Edition). New Jersey: Pearson
- Munandar, Sjabadhyni, Wutun. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. PIO. Depok
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta
- Normala Daud (2016). *Determinants of Job Satisfaction: How Satisfied Are The New Generation Employees in Malaysia?*, 1-6, doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.007
- Patterson, C. K. (2007). *The impact of generational diversity in the workplace*. Diversity Factor, 15(3), 17-22.
- Reisenwitz, T. H., & Iyer, R. (2009). *Differences in Generation X and Generation Y: Implications for the Organization and Marketers*. Marketing Management Journal, 19(2)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Edition). England: Pearson
- Sabri, P.S., Ilyas, M., Amjad, Z. (2011). *Organizational Culture And Its Impact On The Job Satisfaction Of The University Teachers Of Lahore*. International Journal of Business and Social Science. Vol.2, No. 24, 2011, pp 121-128.

- Sekaran , U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (7th Edition ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Smola, K.W., & Sutton, C.D. (2002). *Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium*. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382
- Solnet. D., & Hood,A. (2008).*Generation Y as hospitality employees: Framing a research agenda*. *Journal of hospitality and tourism management*, 15, 59 –68. Doi 10.1375/jhtm
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno& Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta
- Tapscott, Don. (2008). *Grown Up Digital*. New York City: McGraw Hill Professional.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan ke-11. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zuhriyah,D.A.(2019).*Bisnis.com*.
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190822/12/1139918/industri-kedai-kopi-ditaksir-tumbuh-20-tahun-ini>. Diakses pada 1 Desember 2019