

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat secara keseluruhan tanggapan dari karakteristik generasi dokter umum di Rumah Sakit Swasta X Bandung masih menunjukkan karakteristik yang tidak berbeda jauh. Para dokter umum di Rumah Sakit Swasta X Bandung telah menilai bahwa dimensi *Cultural Adaptance*, *Volunteerism*, *Tech Savvy*, *Family Orientation*, *Ambitious*, *Team Players*, *Communicators*, dan *Like to Be Loved* yang terdapat pada Rumah Sakit Swasta X Bandung tersebut sudah “Sangat Kuat”. Hanya saja ada beberapa perbedaan pandangan antar ketiga generasi pada dimensi *Volunteerism*, *Family Orientation*, *Ambitious*, dan *Communicators*. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan generasi *baby boomers*, generasi X, dan generasi Y memiliki karakteristik yang sama, persamaan dari beberapa generasi ini dapat terjadi dikarenakan adanya adaptasi dengan perkembangan zaman misalnya seperti generasi *baby boomers* yang nyaman menggunakan sosial media sebagai alat komunikasi. Hal lain yang dapat mempengaruhi karakteristik generasi yang tidak memiliki perbedaan adalah adanya budaya organisasi dan budaya profesi yang lebih kuat ketimbang karakteristik generasi dokter umum di Rumah Sakit Swasta X Bandung.
2. Tingkat kepuasan kerja dokter umum di Rumah Sakit Swasta X Bandung sudah tergolong baik. Dengan hasil interpretasi “Tinggi” pada dimensi *People on Your Present Job*, *Supervision*, dan *Work on Your Present Job*. Hasil interpretasi modus “Cukup Tinggi” pada dimensi *Opportunities for Promotion* dan *Pay*. Hanya saja ada perbedaan kepuasan kerja di beberapa kalangan generasi pada dimensi *People on Your Present Job*, *Supervision*, *Opportunities for*

Promotion, Pay, dan Work on Your Present Job. Secara keseluruhan Rumah Sakit Swasta X Bandung sudah memberikan fasilitas, tunjangan, gaji, jenjang karir, dan membangun hubungan antar rekan kerja yang positif. Akan tetapi, beberapa dimensi yang disebutkan diatas diperlukan peningkatan kepuasan kerja pada antar generasi.

3. Penulis menggunakan IBM SPSS *Statistic 26* untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Karakteristik Generasi dan Kepuasan Kerja Dokter Umum. Setelah dilakukan pengolahan data, didapatkan hasil hubungan Karakteristik Kepuasan Kerja Karyawan sebesar (+) 0,605, nilai yang berada pada interval koefisien antara 0,60 - 0,799. Dengan kata lain, semakin kuat penerapan karakteristik generasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dokter umum di Rumah Sakit Swasta X Bandung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Swasta X Bandung:

1. Rumah Sakit Swasta X Bandung dapat lebih memahami karakteristik generasi setiap karyawannya. Tetap mengawasi kedepannya apabila terjadi perubahan karakteristik generasi pada karyawan khususnya pada dokter umum. Dengan semakin memahami karakteristik generasi ini, maka rumah sakit akan lebih mudah untuk memberikan program-program yang cocok pada antar generasi yang akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
2. Rumah Sakit Swasta X Bandung dapat membuat program pengembangan karir. Dengan membuat perencanaan karir bagi para dokter umum, maka dokter umum dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai karir yang lebih tinggi. Hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja dokter umum terkait jenjang karir agar kepuasan kerjanya meningkat. Selain itu Rumah Sakit Swasta X Bandung dapat tetap mempertahankan kepuasan kerja para dokter umum yang sudah tergolong tinggi.

3. Penulis berharap penelitian selanjutnya dapat meneliti objek lain yang mempunyai hubungan dengan karakteristik generasi dan kepuasan kerja atau pun budaya organisasi dan budaya profesi yang berpengaruh pada karakteristik generasi dengan fenomena yang ada. Penulis juga berharap penelitian yang dilakukan penulis ini dapat memberikan sudut pandang lain dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bencsik, A., & Machova, R. (2016, April). *Knowledge Sharing Problems from the Viewpoint of Intergeneration Management*. In *ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance: ICMLG2016 (p.42)*. Academic Conferences and publishing limited.
- Brown, et.al. (2008). *Generation Y in The Workplace*. *Journal of HR management*. The Bush School Texas University.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). *Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit*. *Journal of Managerial Psychology*.
- Chandra, D. O., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2015). *Kepuasan Kerja Generasi X Dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Chester, E. (2007). *Reviving work ethic*. Austin: Greenleaf Book Group Press.
- Cole, G., Lucas, L. and Smith, R. (2002) *The debut of Generation Y in the American workforce*. *Journal of Business Administration*.
- Contreras, C. (2017, Desember 1). *7 Ways To Engage Millennials and Gen Z On Social Media In 2018*. Diakses dari <https://socialmediaweek.org/blog/2017/12/7-ways-engage-millennials-gen-z-social-media-2018/>
- Cornelly, Bill., (2018). *Rule No. 1 For Dealing With Millennials In The Workplace*. Diakses dari <https://www.forbes.com/sites/billconerly/2017/12/27/rule-number-one-for-dealing-with-millennials-in-the-workplace/#728f738f5c6f>
- David, S., & Kralj, A. (2008). *Generation Y as Hospitality Employees: Framing a Research Agenda*.
- Dipo, S. (2016, Mei 26). *Mengenal karakter 4 generasi : baby boomer, x, y, dan milenial dalam pekerjaan*. Dipetik April 10, 2017, dari Glitzmedia.co: <http://www.glitzmedia.co/post/mengenal-karakter-4-generasi-baby-boomer-x-y-dan-milenial-dalam-pekerjaan>

- Erickson, H.L. 2008. *Stirring the Head, Heart and Soul: Redefining Curriculum and Instruction. 3rd edition.* Thousand Oaks, California, USA. Corwin Press.
- FourHooks. (2015, April 26). *The Generation Guide - Millennials, Gen X, Y, Z and Baby Boomers.* Diakses dari [http://fourhooks.com/marketing/the-generation-guide-millennials-gen-x-y-z-and-baby-boomers-art5910718593//](http://fourhooks.com/marketing/the-generation-guide-millennials-gen-x-y-z-and-baby-boomers-art5910718593/)
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior.*New Jersey: PearsonEducation, Inc.
- Gita Olivia S, D., & Fakhri, M. (2020). *Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X Dan Generasi Y Pada PT. Pos Indonesia.*
- Glass, A. (2007). *Understanding Generational differences for competitive success.* Industrial andcommercial Training.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organization.* London: Prentice Hall.
- Handoko, Hani,(2001),*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hapsari, A. A. (2017). Skripsi Program Magister Manajemen. *Pengaruh Karakteristik Generasi Y terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Karyawan Di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.*
- Hasibuan, Malayu SP (2003), *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas,* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawkins, D.I., & Mothersbaugh, D.L. (2010). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy.* 11th edition. McGraw-Hill, Irwin.
- Herman, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Herzberg, F.(1987), *One More Time: How Do You Motivate Employees?,* Harvard Business Review.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation.* New York: Vintage.
- Howe, N., & Strauss, W. (2009). *Millennials Rising: The Next Great Generation.* New York: Vintage Book.
- Jeffries, F. L., & Hunte, T. L. (2004). *Generations and motivation: A connection worth making.* Journal of Behavioral & Applied Management.
- Jensen, G., (2017). *How to Manage Millennials: 8 Ways to Do it Right.* Diakses dari <https://guthriejensen.com/blog/8-steps-to-manage-millennials/>

- Kriyantono, Rachmat. 2009. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Malang: Prenada Media Group.
- Kumparan. (2018, Oktober 30). *Mengenal Karakter 5 Generasi: Baby Boomers, X, Y, Z dan Alpha*. Diakses dari <https://kumparan.com/kumparansains/mengenal-karakter-5-generasi-baby-boomers-x-y-z-dan-alpha-1540826163812714870/full>
- Kupperschmidt BR. 2000. *Multigeneration employees: strategies for effective management*. The Health Care Manager.
- L Jurkiewicz, C. (2000). *Generation X and the public employee*.
- Lancaster, L. C. & Stillman, D. (2002). *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Collins Business.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lyons, S. (2004). *An exploration of generational values in life and at work*. ProQuest Dissertations and Theses. Diakses dari <http://ezproxy.um.edu.my/docview/305203456?accountid=28930>
- Meier, Justin. 2010. *Generation Y in the workforce: managerial challenges*. The Journal of Human Resource and Adult Learning.
- Nofita Fuji Lestari, I., & Mujiasih, E. (2020). *Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Di PT TELKOM REGIONAL IV JATENG & DIY*.
- Nuriana, D., Rizkiyah, I., Efendi, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). *Generasi Baby Boomers (Lanjut Usia) Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Pekerjaan Sosial.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). *Generation Effect on the Relationship between Work Engagement, Satisfaction, and Turnover Intention among US Hotel Employees*. International Journal of Hospitality Management.
- Patterson, C. K. (2007). *The impact of generational diversity in the workplace*.
- Pentecost, R., & Andrews, L. (2010). *Fashion retailing and the bottom line: The effects of generational cohorts, gender, fashion fanship, attitudes and impulse buying on fashion expenditure*. Journal of Retailing and Consumer Services.

- Peter., (2015). *9 Powerful Tips for Communicating Better With Millennials*.
Diakses dari <https://www.inc.com/peter-economy/9-powerful-tips-for-communicating-better-with-millennials.html>
- Pooley, E. (2005), “*Kids these days*”, Canadian Business, Vol. 78 No. 12, pp. 67-8
- Putra, Y. S. (2016). Teori Perbedaan Generasi.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (Seventeenth edition)*. London: Pearson Education Limited.
- Robbins, S.P. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbinss Stephen P.,1996. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh*, PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robins, StevenP. dan Timoty A. Judge (2008), *Perilaku Organisasi*, Jakarta:Salemba Empat.
- Sageer, A. (2012). *Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization*.
- Salopek, J. (2006). *Leadership for a new age*.
- Sekaran, U., & Bougie,R. 2013.6th Edition. *Research Methodsfor Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sinamo, J. (2013). 8 Etos kerja profesional 11 ed. Jakarta: Insitut Darma Mahardik
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Smola, K.W., & Sutton, C.D. (2002). *Generational Differences: Revisiting generational work values for the new millennium*. Journal of Organizational Behavior.23 (4).
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). *Behavioral management and task performance in organizations: Conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models*. Personnel Psychology.

- Stevanny, Novianti, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Generasi Baby Boomers, X, Y Dan Z)*. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan.
- Subana, Sudrajat, (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pusaka Setia
- Sugembong & Sudarmoyo. 2007. *Fenomena gen X dan tantangannya di tempat kerja*. Proceeding Simposium Nasional ATMI 4(4):1–8.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- The Millennial Generation: *Pro-Social and Empowered to Change the World (2006)*.
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 83 Universitas Kristen Maranatha Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia. Jurnal Manajemen.
- Twenge, J. M. (2006). *Generation Me: Why Today's Young Americans Are More Confident, Assertive, Entitled—and More Miserable Than Ever Before*. New York: Free Press.
- Umar, Husein (2003), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A., 1977, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.
- Zemke R, Raines C, Filipczak B. 2000. *Generation at Work: Managing the Clash of Veterans, boomers, Xers and Nexters in your Workplace*. Ed ke 2. New York: Amacom.