

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Variabel pengembangan karir karyawan generasi milenial, ditemukan bahwa sebagian besar jawaban responden memiliki kecenderungan untuk memiliki jawaban “Setuju”. Dengan demikian, para responden karyawan PT. X ditemukan telah menilai pengembangan karir karyawan sudah berjalan dengan baik.
2. Variabel kepuasan karyawan, ditemukan bahwa sebagian besar jawaban responden memiliki kecenderungan untuk memiliki jawaban “Setuju”. Bisa diartikan, para responden karyawan PT. X ditemukan telah memiliki kecenderungan menunjukkan kepuasan karyawan yang baik.
3. Variabel motivasi karyawan, ditemukan bahwa sebagian besar jawaban responden memiliki kecenderungan untuk memiliki jawaban “Setuju”. Bisa diartikan, para responden karyawan PT. X ditemukan telah memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kinerja karyawan yang baik.
4. Berdasarkan pengujian Hipotesis 1, didapatkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan, peneliti menemukan nilai signifikansi sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05. Artinya, tolak H_0 , dan terima H_a , terdapat pengaruh pengembangan karir Karyawan generasi milenial terhadap kepuasan kerja. Didapat bahwa pengaruh

antara pengembangan karir karyawan generasi milenial terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 71.9%. Napitupulu (2017) menyatakan mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.

5. Berdasarkan pengujian Uji Hipotesis 2, didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05. Artinya, tolak H_0 , dan terima H_a , terdapat pengaruh pengembangan karir karyawan generasi milenial terhadap motivasi kerja. Didapat bahwa pengaruh antara pengembangan karir karyawan generasi milenial terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 71.5%. Mendrofa (2019) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5.2. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan karir karyawan generasi milenial dapat mendorong baik motivasi kerja dan kepuasan kerja. Artinya, dengan adanya peningkatan karir yang baik, dapat mendorong berbagai variabel lain yang positif dalam lingkungan kerja PT. X cabang Karawang Barat yang diteliti.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu pengembangan karir karyawan generasi milenial, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan pada responden sejumlah 190 orang responden.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan PT. X cabang Karawang Barat.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran, yaitu sebagai berikut ini.

1. Kepada perusahaan PT. X, peneliti menyarankan terus menerapkan dan mengembangkan pengembangan karir karyawan generasi milenial, yang ternyata dapat mendorong motivasi kerja dan kepuasan kerja. Artinya perusahaan perlu memastikan pengembangan karir dapat berjalan dengan baik.
2. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan bisa mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada bank-bank dan perusahaan jasa lainnya sehingga hasil penelitian dapat dikembangkan lebih lanjut.