

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan loyalitas karyawan generasi milenial di Kota Yogyakarta. Semakin positif persepsi terhadap pengembangan karir maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap pengembangan karir maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin rendah. Karyawan milenial yang memiliki persepsi positif diasumsikan bahwa perusahaan tempatnya bekerja sudah menerapkan program pengembangan karir dengan baik, begitu pula sebaliknya karyawan milenial yang memiliki persepsi negatif diasumsikan bahwa perusahaan tempatnya bekerja belum menerapkan program pengembangan karir dengan cukup baik. Hal ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan loyalitas karyawan generasi milenial diterima.

B. Saran

Peneliti sadar penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Milenial

Bagi karyawan milenial disarankan untuk menumbuhkan dan tetap mempertahankan sikap loyal terhadap pekerjaannya karena perusahaan akan

memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi sehingga hal itu menguntungkan diri sendiri dan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan disarankan untuk mengadakan program manajemen pengembangan karir dengan baik seperti mengadakan pelatihan atau workshop rutin yang bisa diikuti seluruh karyawan, melakukan promosi karyawan, melakukan wisata untuk *refreshing* dan *bounding* tim, membuat lingkungan kerja menjadi lingkungan yang nyaman, mendukung dan menghargai pekerjaan dan masukan dari karyawan, dan aspek-aspek pengembangan karir lainnya secara bijaksana dan adil sehingga akan membawa keuntungan kepada semua pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan generasi milenial ataupun meneliti topik-topik lain yang berkaitan dengan karyawan milenial seperti *job hopping*, *work value*, sikap atau perilaku kerja, karakter kerja, etika bersosial media, kepemimpinan pada karyawan milenial, dan topik lainnya yang tidak disebutkan.