

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan generasi milenial maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan generasi milenial akan cenderung tinggi begitu pula sebaliknya semakin rendah *job crafting* yang dilakukan, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi milenial semakin rendah pula. Variabel *job crafting* memberikan sumbangan sebesar 57,4% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan generasi milenial, sementara 42,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis kategori yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa sebanyak 83 karyawan generasi milenial (83%) menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, sebanyak 73 atau 73% karyawan generasi milenial yang terlibat sebagai subjek pada penelitian ini mayoritas menunjukkan *job crafting* yang tinggi. Dalam hal ini, diperoleh kesimpulan bahwa secara umum, kepuasan kerja dan *job crafting* terhadap karyawan generasi milenial berada pada kategori yang tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Dalam hal ini, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya:

### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan karyawan generasi milenial terkait *job crafting* dan kepuasan kerja, diharapkan agar subjek yang terlibat dalam penelitian ini tetap dapat mempertahankan serta meningkatkan penerapan *job crafting* secara efektif dalam menghadapi tantangan maupun tuntutan pekerjaan serta memberikan kontribusi penuh terhadap kinerja di perusahaan.

### **2. Bagi Organisasi**

Berdasarkan kategorisasi *job crafting* karyawan generasi milenial yang telah diperoleh menunjukkan bahwa para subjek tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini, bagi perusahaan dengan mayoritas karyawan generasi milenial diharapkan lebih memperhatikan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga perlu memberikan apresiasi atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, melalui pemberian *reward* atau kesempatan promosi, jika karyawan secara konsisten mencapai target dengan baik. Selain itu hasil kerja karyawan generasi milenial harus mendapat perhatian yang serius dan dipertahankan supaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal serta mencapai target maupun tujuan dari perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti yang ingin meneruskan penelitian terkait tema yang serupa diharapkan saling melengkapi dan mendapatkan gambaran lebih menyeluruh mengenai variabel terkait karyawan generasi milenial. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memberikan perhatian pada faktor-faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial. Selain itu, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambah lebih banyak kajian pustaka agar mendapat pemahaman yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan jumlah subjek penelitian untuk meningkatkan varian maupun kualitas pengukuran, agar mendapatkan wawasan yang lebih luas.