

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial. Berdasarkan hasil uji analisis data, terbukti bahwa ada hubungan positif antara Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja. Koefisien korelasi antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja sebesar 0,680 dan taraf signifikansi 0,000 ($p \leq 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Hal ini dapat diartikan Semakin tinggi kebermaknaan kerja maka keterikatan kerja meningkat sehingga akan semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Sebaliknya, semakin rendah kebermaknaan kerja maka keterikatan kerja menurun sehingga akan semakin rendah keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial.

Kontribusi kebermaknaan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial memiliki sumbangan efektif sebesar 46,2% dengan demikian 53,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan ialah sebagai berikut :

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek dalam hal ini generasi milenial yang bekerja umumnya memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi dan sedang. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan subjek dapat mempertahankan serta meningkatkan keterikatan kerja dalam bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mempertahankan dan meningkatkan kebermaknaan kerja .

2. Bagi Perusahaan/Organisasi

Keterikatan kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk itu sebaiknya perusahaan atau organisasi turut membantu dan memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan kebermaknaan kerja. Salah satu cara meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kebermaknaan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat menggunakan aspek, faktor atau bahkan variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja serta dapat mengambil cakupan wilayah yang lebih spesifik dalam satu domisili atau perusahaan sehingga dapat menentukan kriteria subjek yang lebih spesifik serta budaya subjek yang sama

sehingga hasil dapat lebih mendetail dan menjadi pembelajaran serta ilmu baru bagi seluruh pembaca ataupun masyarakat banyak.