

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Hubungan Antara Persepsi terhadap Pengembangan Karir Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Program Persepsi terhadap Pengembangan Karir yang diterima karyawan PT. Intan Pariwara Klaten termasuk dalam kategori rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil skor tanggapan responden (karyawan PT. Intan Pariwara Klaten) sebesar 100% yang terdiri atas 45 subjek dan 30 *item* pernyataan, artinya bahwa program persepsi terhadap pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat diterima dengan baik oleh karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.
2. Tingkat Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Intan Pariwara Klaten termasuk dalam kategori rendah sebesar 100 %., hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden terhadap variabel loyalitas yang terdiri atas 45 subjek dan 36 *item* pernyataan. Artinya bahwa loyalitas kerja pada karyawan yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat diterima dengan baik oleh karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa diperoleh koefisien korelasi antara Persepsi terhadap Pengembangan Karir dengan Loyalitas Kerja dengan $r_{xy} = 0,293$ dengan signifikansi $0,025$ ($p < 0,050$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Persepsi terhadap

Pengembangan Karir dan Loyalitas Kerja pada karyawan. Berarti sumbangan sebesar 0,086 atau 8,6 % persepsi terhadap pengembangan karir terhadap loyalitas kerja dan sisanya 91,4 % disebabkan oleh variabel lain yang mempengaruhi loyalitas kerja yang tidak dilakukan dalam penelitian ini, seperti pemberian insentif, iklim organisasi dan stress kerja sehingga terdapat hubungan yang positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara persepsi terhadap pengembangan kari dengan loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi terhadap pengembangan karir, maka semakin tinggi loyalitas kerja. Sebaliknya, semakin buruk persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin rendah loyalitas kerja.

B. Saran

1. Bagi pimpinan perusahaan

Persepsi terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten tergolong rendah. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kesempatan berkarir bagi karyawan sehingga agar dapat lebih meningkatkan inovasi karir yang baik secara isi termasuk cara mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada karyawan agar semakin baik, persepsi karyawan terhadap kebijakan pengembangan karir yang telah diberikan. Pentingnya inovasi kebijakan pengembangan karir karyawan yang ada untuk karyawan karena dapat dirasakan dampaknya pada loyalitas kerja yang baik, seperti halnya hasil yang didapatkan karyawan di perusahaan ini rata – rata memiliki loyalitas kerja yang tergolong rendah sehingga pengembangan karir tergolong rendah.

2. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan loyalitas kerja sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan PT. Intan Pariwara Klaten.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten ini dapat menjadi wawasan para ilmuwan Psikologi bahwa adanya fenomena permasalahan dunia kerja pada ilmu Psikologi Industri dan Organisasi mengenai persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan sumbangan efektif sebesar 8,6 % persepsi terhadap pengembangan karir dengan loyalitas kerja dan 91,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti pemberian insentif, iklim organisasi dan stress kerja. Peneliti berharap agar penelitian berikutnya harus memperbanyak subjek lagi agar reliabilitas dan validitas penelitian lebih baik lagi, karena dalam penelitian ini menggunakan skala sebanyak 50 sehingga penelitian selanjutnya bisa memaksimalkan uji coba maupun penelitian dengan penyebaran sendiri dan tidak melalui pihak perusahaan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan lebih baik lagi seperti pengambilan data yang dilakukan oleh pihak peneliti sendiri dan tidak melalui pihak perusahaan sehingga data bisa akurat dan kredibel, dikembangkannya lagi faktor-faktor lain untuk mengetahui hubungannya terhadap loyalitas kerja, memperluas populasi yang ada, melakukan perencanaan

penelitian yang lebih baik, maupun melakukan pengumpulan data yang lebih beragam, kreatif dan inovatif.