

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berikut ini adalah simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis “Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Nusaraya Business Services”.

1. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi: $\beta = 0.419$ (t -hitung = 5.376; sig = 0.00)

Dalam hal ini, setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan keterikatan karyawan sebesar 0.419 satuan.

2. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari standar erorr ($0,000 < 0,05$), lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja (X1).
3. Model regresi adalah cocok. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung = 102.102 dan sig = 0.000. Varians keterikatan karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan lingkungan kerja sebesar 71.4%, sisanya dipengaruhi faktor lain.

5.2 Saran

Menurut simpulan dari penelitian tersebut dapat memberikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Terkait pengembangan karir Perusahaan disarankan untuk segera mengevaluasi atasan untuk mengadakan diskusi atau dukungan mengenai karir karyawan di Perusahaan. Melihat proses kinerja karyawan baik, merasa ada jalur karir yang jelas bagi mereka untuk maju. Bahwa karyawan akan mendapatkan kesempatan pelatihan yang mendukung pada karir mereka.

- b. Terkait lingkungan kerja Perusahaan disarankan untuk tidak ada ketegangan dalam interaksi, berkolaborasi dan komunikasi yang baik secara terbuka sehingga karyawan yang lain mendapatkan kenyamanan dengan situasi yang harmonis, menciptakan lingkungan kerja positif.
- c. Terkait keterikatan karyawan Perusahaan disarankan untuk meningkatkan konsentrasi karyawan yang baik dan tidak berpinda-pindah tugas agar menyelesaikannya tugas dengan optimal, memberikan contoh dari kepemimpinan, mendesain pekerjaan yang kolaboratif, berkomunikasi yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk mengkaji topik ini dalam lingkup penelitian yang lebih luas lagi tentang pengembangan karier, lingkungan kerja dan keterikatan karyawan, disarankan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menentukan kedudukan keberadaan variabel mediasi.

Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor pengembangan karier seperti prestasi kerja, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, atau pun mengkombinasi salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, karena penelitian hanya mendapatkan data berhubungan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.