

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada PTPN IV Regional 1: Sub Bagian Pengembangan SDM dan Talenta, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1 Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PTPN IV Regional 1: Sub Bagian Pengembangan SDM dan Talenta sebesar -39,6%. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan.
- 2 Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PTPN IV Regional 1: Sub Bagian Pengembangan SDM dan Talenta sebesar 44,8%. Semakin baik persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, seperti kejelasan tugas, variasi pekerjaan, serta tanggung jawab dan umpan balik yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang mereka miliki.
- 3 Pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PTPN IV Regional 1: Sub Bagian Pengembangan SDM dan Talenta sebesar 14,1%. Kombinasi antara kesempatan pengembangan karir dan karakteristik

pekerjaan yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu :

1 Bagi PTPN IV Regional 1: Sub Bagian Pengembangan SDM dan Talenta

Peningkatan Transparansi dan Keadilan dalam Pengembangan Karir. Perusahaan perlu memperbaiki sistem penilaian kinerja serta memperjelas jalur pengembangan karir agar karyawan memahami mekanisme promosi dan pengembangan kompetensi secara terbuka. Komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan perlu diperkuat agar aspirasi serta potensi individu dapat tersalurkan dengan baik.

a. Meningkatkan Otonomi dan Keseimbangan Beban Kerja.

Manajemen perlu melakukan evaluasi ulang terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab agar lebih proporsional di setiap posisi.

Selain itu, perusahaan perlu memberi ruang kebebasan yang lebih luas bagi karyawan dalam mengatur prioritas kerja dan mengembangkan inisiatif, agar tercipta rasa tanggung jawab dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap organisasi.

b. Mendorong Budaya Kerja yang Suportif dan Berani Mengambil

Risiko. Perusahaan diharapkan membangun lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berani mengambil keputusan serta

menanggung risiko profesional secara positif. Dukungan dari atasan berupa apresiasi dan bimbingan atas setiap keputusan yang diambil akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan serta memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada dua variabel, yaitu pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas ke bagian atau wilayah lain di bawah PTPN IV agar hasilnya dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan di lingkungan perusahaan tersebut.