

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap keterkaitan antara *Psychological Capital* karyawan milenial dengan *Job Performance* PT.XYZ, ditemukan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dan *Job Performance* karyawan milenial PT.XYZ. Semakin tinggi tingkat *Psychological Capital* tinggi maka tingkat *Job Performance* juga akan tinggi, begitu juga sebaliknya jika tingkat *Job Performance* rendah, maka tingkat *Psychological Capital* individu tersebut juga rendah. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

#### **6.2 Saran**

##### **6.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat meningkatkan kembali item pernyataan *Task Performance* pada kuesioner *Job Performance* dikarenakan pada penelitian ini dua dari enam item gugur sehingga dapat disempurnakan lagi. Pada kuesioner *Psychological Capital* juga dapat ditingkatkan lagi pada item kuesioner aspek Harapan dimana ada satu dari empat item yang gugur. Pada proses pengambilan data penelitian ini dilakukan secara online sehingga tidak dapat memantau apakah subjek benar – benar memahami item pernyataan kuesioner dan mengerjakannya dengan sungguh – sungguh, sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan secara offline sehingga bagi subjek yang

memiliki pertanyaan mengenai suatu item dapat menanyakannya secara langsung dan ,menghasilkan jawaban yang sungguh – sungguh.

### **6.2.2 Bagi Perusahaan**

Dalam sudut pandang perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kecil mengenai tingkat *Psychological Capital* dan *Job Performance* karyawan perusahaan tersebut dan meningkatkan aspek – aspek dari kedua variabel tersebut. Perusahaan dapat membangun karyawan yang memiliki harapan, sikap optimisme, ketahanan diri, dan Efikasi Diri yang tinggi agar *task performance* dan juga *contextual performancenya* juga meningkat sehingga dapat membantu perkembangan individu dan juga perkembangan organisasi. Perusahaan dapat memberikan pelatihan maupun seminar tentang bagaimana cara untuk memiliki atribusi positif terhadap masa depannya, bagaimana bertahan jika menemukan dirinya dalam suatu permasalahan dan dapat memecahkan masalah tersebut, serta memberikan kegiatan untuk menanamkan nilai – nilai perusahaan dengan mengadakan *employee retreat* tahunan.

### **6.2.3 Bagi Karyawan Milenial**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan tingkat *Psychological Capital* dan *Job Performance*, karyawan milenial perlu untuk memiliki efikasi diri yang tinggi. Efikasi diri yang tinggi dapat dibangun dengan menambahkan kompetensi dan keterampilan dari karyawan yang mendukung karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.