

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil kesimpulan:

- a) Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (1.209) dengan nilai signifikansi  $(0.231) > 0.05$ . maka, H1 ditolak.
- b) Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (2.912) dengan nilai signifikansi  $(0.040) < 0.05$ . maka, H2 diterima.
- c) Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (4.767) dengan nilai signifikansi  $(0.000) < 0.05$ . maka, H3 diterima.
- d) Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel konflik perilaku individu dan kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai f-hitung (60.212) dan nilai signifikansi  $(0.000) < 0.05$ . maka hipotesis keempat diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka peneliti menyarankan adalah sebagai berikut:

- a) Pada variable konflik kerja, peneliti menyarankan agar dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain.
- b) Pada variable kondisi kerja, peneliti menyarankan agar sistem keamanan di area parkir terjaga dan Area parkir yang sangat luas.
- c) Pada variable perilaku individu, peneliti menyarankan agar pimpinan memberikan motivasi secara lisan dan secara fisik berupa gaji, tunjangan, bonus, dll.
- d) Pada variable pengembangan karir, peneliti menyarankan agar jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja.