

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Pengembangan Karir yang dirasakan oleh karyawan *Programming* PT. X tergolong sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor perencanaan karir yang dirasakan karyawan sangat rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang dapat membantu mereka dalam mengembangkan karir. Selain itu pengembangan karir jika dilihat dari faktor manajemen karir juga sangat rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang menilai bahwa perusahaan tidak memiliki program rotasi yang dapat membantu karyawannya dalam menemukan *passion* kerja. Terakhir, pengembangan karir jika dilihat dari faktor Informasi Karir juga sangat rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa perusahaan tidak mensosialisasikan informasi terkait pengembangan karir secara terbuka.

2. Deskripsi Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan *Programming* PT. X tergolong sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor peraturan yang sangat rendah, yang dikarenakan hampir semua karyawan menilai bahwa peraturan yang berlaku di perusahaan masih kurang jelas dan multitafsir. Kemudian, disiplin kerja jika dilihat dari faktor tindakan juga sangat rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa bahwa kebijakan preventif yang diberlakukan perusahaan masih belum baik dalam meningkatkan kedisiplinan di perusahaan.
3. Deskripsi Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan *Programming* PT. X tergolong dalam rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor kondisi kerja yang dirasakan karyawan masih rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan merasa keamanan dan kenyamanan di tempat kerja belum mendukung mereka dalam mengerjakan tugas. Selain itu, faktor kompensasi juga tergolong masih rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan merasa tidak mendapatkan insentif dari perusahaannya. Terakhir, faktor kepemimpinan yang dirasakan karyawan masih rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil oleh atasan mereka.
4. Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Programming* PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan. Namun, jika pengembangan karir yang dirasakan semakin memburuk maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

5. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Programming PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Namun, jika disiplin kerja semakin memburuk maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.
6. Model Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa implikasi yang muncul dari penelitian ini:

1. Pada variabel Pengembangan Karir, pernyataan yang memiliki jumlah persentase jawaban Netral, Setuju dan Sangat Setuju tertinggi adalah “Perusahaan melaksanakan program-program pelatihan yang membantu mengembangkan karir” sebanyak 23,3%. Hal ini mengandung implikasi dimana karyawan merasa program-program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan sudah memudahkan karyawan dalam mengembangkan karir mereka.
2. Pada variabel Disiplin Kerja, pernyataan yang memiliki jumlah persentase jawaban Netral, Setuju dan Sangat Setuju tertinggi adalah “Perusahaan mengeluarkan peraturan yang cukup masuk akal untuk ditaati” dan “Tidak ada peraturan yang saling tumpang tindih dalam perusahaan” sebanyak

22,4%. Hal ini mengandung implikasi dimana karyawan merasa peraturan-peraturan yang diterapkan dalam perusahaan sudah masuk akal untuk ditaati dan tidak ada peraturan yang saling tumpang tindih di perusahaan.

3. Pada variabel Kepuasan Kerja, pernyataan yang memiliki jumlah persentase jawaban Netral, Setuju dan Sangat Setuju tertinggi adalah “Perusahaan memberikan gaji yang sudah mencukupi kebutuhan saya sehari-hari” sebanyak 25%. Hal ini mengandung implikasi dimana karyawan merasa gaji yang mereka dapatkan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti sepanjang proses pengerjaan penelitian:

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya
2. Proses penelitian terhambat oleh kondisi pandemi Covid-19 yang memaksa peneliti untuk melakukan penelitian secara *remote* dengan objek penelitian

5.4. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

5.4.1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan dan/atau menambahkan dimensi lain terkait dengan variabel disiplin kerja, seperti kehadiran karyawan, kesadaran karyawan, ketaatan karyawan, kesediaan karyawan, dan etika kerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan keadaan disiplin kerja yang terjadi di perusahaan.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas yang lain, seperti motivasi kerja, stress kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.
3. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.

5.4.2. Saran untuk PT. X

1. Pada variabel Pengembangan Karir dalam dimensi Perencanaan Karir, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 4 (“Saya memiliki pengalaman kerja yang dapat membantu mengembangkan karir”) sebanyak 83,6%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan tugas yang lebih bervariasi kepada karyawan, serta

memberikan rotasi kerja yang sesuai dengan kapabilitas karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki pengalaman kerja yang lebih luas yang membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi sistem kerja di perusahaan yang berkaitan dengan pemberian tugas kepada karyawan dan rotasi kerja.

2. Pada variabel Pengembangan Karir dalam dimensi Manajemen Karir, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 6 (“Perusahaan memiliki program rotasi yang membantu karyawannya menemukan *passion* kerja”) sebanyak 87%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk menerapkan kebijakan rotasi yang tidak hanya baik, tapi juga transparan sehingga dapat membantu karyawan menemukan *passion* kerja mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi *standard operating procedure* (SOP) yang mengatur tentang rotasi. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan saran-saran dari karyawan terkait kebijakan rotasi.
3. Pada variabel Pengembangan Karir dalam dimensi Informasi Karir, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah (“Perusahaan mensosialisasikan informasi terkait pengembangan karir secara terbuka”) sebanyak 91,30%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk menggunakan beberapa medium yang bertujuan mensosialisasikan informasi terkait pengembangan karir secara terbuka, mulai dari membuat pengumuman melalui *e-mail*, *group chat*, dan medium lain dimana seluruh informasi

terkait pengembangan karir karyawan dapat tersampaikan kepada semua karyawan tanpa terkecuali.

4. Pada variabel Disiplin Kerja dalam dimensi Peraturan, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 6 (“Peraturan yang berlaku di perusahaan sudah cukup jelas dan tidak multi tafsir”) sebanyak 93,1%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memperjelas dan memperinci peraturan yang berlaku dalam perusahaan, dengan mengubah atau mengamandemen peraturan-peraturan tersebut, dengan mempertimbangkan saran-saran dari karyawan sebagai salah satu elemen penting perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar peraturan yang berlaku di perusahaan dapat ditaati dengan baik oleh semua pihak.
5. Pada variabel Disiplin Kerja dalam dimensi Tindakan, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 7 (“Perusahaan menerapkan kebijakan preventif yang sudah cukup baik dalam meningkatkan kedisiplinan karyawannya”) sebanyak 89,6%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada {Bibliography}
6. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi Kondisi Kerja, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 1 (“Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja mendukung saya dalam mengerjakan tugas”) sebanyak 84,4%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk

meningkatkan fasilitas-fasilitas penunjuang pekerjaan, dengan melibatkan karyawan sebagai pihak yang menikmati fasilitas tersebut.

7. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi Kompensasi, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 5 (“Perusahaan memberikan insentif bagi karyawannya”) dengan jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju mencapai 80,2%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk mengatur serta mendiskusikan pemberian insentif kepada karyawan, sehingga insentif yang diberikan sepadan dengan pekerjaan karyawan, serta tidak memberatkan perusahaan.
8. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi Kepemimpinan, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 9 (“Seluruh karyawan diperlakukan secara adil oleh atasan”) sebanyak 79,3%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memperbaiki sistem pengawasan karyawan, yang dapat menghindari terjadinya ketidakadilan dalam perlakuan terhadap karyawan.