

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menguji dan menelaah data studi, maka bisa didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemaparan pengembangan karir dan beban kerja atas kepuasan kerja karyawan PT “X”. Kesimpulan berikut bisa diambil dari temuan analisis deskriptif, yakni:
  - a. Pengembangan karir pada PT “X” masih tergolong “Baik”, karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan informasi tentang peluang promosi dan karyawan merasa bahwa kemampuan yang dipunyai tak cukup guna meninggikan karir di perusahaan.
  - b. Beban kerja karyawan pada PT “X” tergolong pada kategori “Tinggi”. Karyawan merasa bahwa memiliki waktu luang yang sedikit, pekerjaan yang dilakukan setiap hari banyak dan harus segera selesai, dan kompensasi tinggi tidak dapat mengurangi tekanan pekerjaan yang dirasakan
  - c. Kepuasan kerja karyawan PT “X” tergolong pada kategori “Rendah”. kesempatan mereka untuk belajar masih kurang, tidak setaranya upah yang diberi dengan pekerjaan dan kemampuan, kebijakan promosi yang diterapkan belum adil, kepedulian dan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan tidak berjalan dengan baik, rekan kerja tidak saling memberikan nasihat pekerjaan, dan fasilitas yang ada kurang memadai untuk kelangsungan kerja

2. Pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT “X”. Dengan arti, apabila pengembangan karir mengalami peningkatan maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
3. Beban kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT “X”. Artinya, apabila beban kerja mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja akan menurun.
4. Pengembangan Karir dan Beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT “X”.

## **B. Implikasi Hasil Penelitian**

### **1. Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan implikasi teoritis yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian sebelumnya, antara lain:

- a. Temuan studi menyatakan, pengembangan karir secara positif dan substansial memengaruhi kepuasan kerja pekerja. Hal ini menguatkan pernyataan Putra (2018) kalau pertumbuhan karir berdampak substansial atas kebahagiaan kerja, dimana kalau karyawan memperoleh kesempatan guna meningkatkan karir kearah yang lebih baik tentunya dapat membuat karyawan lebih prestasi untuk bekerja sehingga timbul rasa puas. Temuan studi ini juga menguatkan hasil studi sebelumnya, oleh Santoso (2020) yang memaparkan ada dampak substansial antara variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja. dan penelitian Andronicus (2020) Yang menyatakan kalau kepuasan kerja amat dipengaruhi oleh kemajuan karir. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh peluang pengembangan karir.
- b. Menurut temuan studi, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan substansial oleh beban kerja. Temuan ini sejalan dengan studi Paijan (2019) yang menjumpai hubungan negatif dan substansial antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Beban kerja berdampak negatif dan cukup besar atas kepuasan kerja, klaim Yaningsih (2022). Karyawan

yang terlalu banyak bekerja bisa jadi lelah secara fisik dan tak bisa merampungkan pekerjaan mereka dengan efektif.

## 2. Implikasi Manajerial

Sesuai dengan riset, didapati beberapa implikasi manajerial yang bisa dilakukan oleh PT "X". yakni:

- a. Pada pengembangan karir, indikator dengan jumlah persentase Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) tertinggi terdapat pada dimensi Pengembangan Karir Individual pada indikator rencana karir dengan pernyataan "Saya memiliki rencana karir dan mencari informasi yang dapat mengembangkan karir." Hal ini perlu dipertahankan karena dengan adanya rencana karir maka akan mendorong kemampuan potensial dari karyawan tersebut agar dapat mencapai sasaran karir yang diinginkan (Muspawi, 2017)
- b. Pada beban kerja, indikator dengan persentase jawaban Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) terendah ada pada dimensi Beban Tekanan Psikologis, dan terdapat pada indikator tingkat resiko pekerjaan dengan pernyataan "pekerjaan saya memiliki resiko yang tinggi" dengan resiko pekerjaan yang rendah maka, semakin rendah stres psikologis yang dialami oleh karyawan, sehingga beban kerja semakin berkurang. Berkurangnya beban kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. (Paijan & Putri, 2019)
- c. Indikator pada dimensi Rekan kerja dengan indikator Dukungan Rekan Kerja dengan pernyataan "Saya lebih suka bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup" punya persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju tertinggi kalau dikaitkan dengan kepuasan kerja. Dengan persentase 67,5%. Hal ini menampilkan kalau 67,5% karyawan merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Hal ini perlu dipertahankan karena dengan tingginya dukungan yang diberikan rekan kerja dapat mengurangi rasa kelelahan dari karyawan. Selain itu

dukungan dari rekan kerja akan membuat karyawan menjadi lebih kooperatif dan juga timbul rasa saling mendukung sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja (Abdullatif & Anindita, 2021).

### **C. Saran**

Sesuai dengan hasil studi ini, ada beberapa masukan yang bisa disampaikan, yakni:

- a. perusahaan bisa lebih memerhatikan sistem pengembangan karir, khususnya soal kejelasan dan transparansi dalam penuturan informasi kepada karyawan, yang dapat berupa sosialisasi dan pengumuman jika ada peluang promosi. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat menerima informasi peluang promosi dengan jelas, dan mendapatkan kesempatan untuk promosi.
- b. perusahaan dapat mengurangi beban kerja dengan mengurangi pemberian pekerjaan secara mendadak agar pekerja tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Perusahaan memberikan pekerjaan yang dapat menambah pengembangan diri karyawan. Seperti melibatkan karyawan pada *project* baru perusahaan, ataupun memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengerjakan pekerjaan baru yang dapat menambah nilai kemampuan.

### **D. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melakukan proses penelitian ini, terdapat keterbatasan yang dialami peneliti sehingga diharapkan pada peneliti-peneliti selanjutnya untuk lebih memperhatikan dan lebih menyempurnakan penelitiannya karena tentunya penelitian ini sendiri memiliki banyak kekurangan yang perlu diperbaiki. Berikut beberapa keterbatasan didalam penelitian ini adalah:

- a. Dikarenakan studi ini dilakukan pada saat masa pandemi Covid-19 yang belum pulih sepenuhnya, perusahaan masih melakukan pembatasan

pengunjung sehingga informasi yang diperoleh peneliti secara langsung untuk menganalisis masalah yang terjadi menjadi terbatas dan kurang maksimal.

- b. Sementara ada banyak variabel lain yang bisa dipakai, hanya dua yang dipertimbangkan dalam studi ini, yakni berdampak pada kepuasan kerja: pengembangan karir dan beban kerja.

#### **E. Rekomendasi**

Peneliti bisa merekomendasikan yang bisa diperhitungkan guna studi selanjutnya berdasarkan simpulan yang ditarik di atas, meliputi:

1. Studi selanjutnya bisa dilakukan kembali dengan memakai variabel sama dan objek studi yang berbeda, atau dengan memakai variabel berbeda dengan objek atau lokasi studi yang sama.
2. Diinginkan studi selanjutnya dilakukan sesuai pembatasan pandemi Covid-19 dicabut guna meningkatkan efisiensi proses pengumpulan data yang dipakai guna menemukan informasi perusahaan.