

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 5,614 > t_{tabel} 1,986$ , artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 3,799 > t_{tabel} 1,986$ , artinya semakin tinggi pengembangan karir, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan nilai  $F_{hitung} 38,670 > F_{tabel} 3,10$ , artinya semakin tinggi motivasi kerja dan pengembangan karir, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.
4. Nilai  $R^2$  sebesar 0,457. Maka pengaruh dari motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 45,7% dan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia.

Dengan motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat. Sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan atau mempertahankan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator faktor intern dimana faktor intern memperoleh skor tertinggi sebesar 51,16% dan sub indikator yang paling tinggi adalah keinginan untuk dapat memiliki memperoleh skor sebesar 18,17%. Dapat dilihat indikator terendah ada pada indikator faktor ekstern sebesar 48,84% dan sub indikator yang paling rendah adalah kondisi lingkungan dengan memperoleh skor sebesar 15,52%. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang tidak nyaman membuat karyawan kurang termotivasi atau kurang terdorong dalam bekerja lebih baik lagi.

Adapun variabel pengembangan karir dengan indikator tertinggi adalah kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dengan memperoleh skor sebesar 34,62% dan sub indikator tertinggi adalah pendidikan dengan memperoleh skor sebesar 20,85%. Kemudian indikator yang terendah adalah mentor dan sponsor dengan memperoleh skor sebesar 32,39% dengan sub indikator nasihat atau saran karir dengan memperoleh skor sebesar 18,20%. Hal ini menjelaskan bahwa atasan kurang meberikan informasi atau saran kepada karyawan mengenai informasi dalam mengembangkan karir karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang sudah dijelaskan diatas, maka penelitian memberikan saran untuk PT. Telekomunikasi Indonesai yaitu:

1. Berdasarkan perhitungan skor dimensi pada variabel kepuasan kerja, diperoleh skor indikator terendah adalah pengawasan, maka disarankan agar atasan dapat memberikan bantuan teknis, memberikan pelatihan kepada karyawan, memberikan dukungan dan menjadi komunikator yang baik bagi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Terkait masalah kondisi lingkungan kerja yang rendah, maka disarankan perusahaan harus memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih baik lagi. Dengan demikian, maka kepuasan kerja pada diri karyawan akan meningkat.
3. Perkembangan karir yang rendah akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab dari pengembangan karir rendah yang terjadi pada karyawan yaitu nasihat atau saran karir, dimana atasan kurang memberikan nasihat atau saran kepada karyawan mengenai informasi tentang kesempatan karir yang tersedia diperusahaan. Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan informasi secara transparan tentang kesempatan karir yang tersedia diperusahaan.