

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Fondanusa Aditama. Perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan karir yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya semakin tinggi, sebaliknya kesempatan pengembangan karir yang rendah akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja ditentukan oleh pengembangan karir sebesar 26,71% dan sisanya sebesar 73,29% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti stres kerja, pemutusan hubungan kerja, motivasi karyawan, konflik kerja karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Fondanusa Aditama. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja.

Implikasi dari penelitian ini karyawan PT. Fondanusa Aditama, harus dapat memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan agar tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat.

Berdasarkan tanggapan responden, pengembangan karir sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini berarti bahwa Pengembangan karir telah menunjukkan kondisi yang baik di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dapat terlihat bahwa indikator yang paling dominan dalam pengembangan karir adalah eksposur, yaitu melalui promosi, mutasi/pemindahan/transfer dan tumbuh/berkembang, yaitu melalui pelatihan. Sedangkan, indikator yang terendah adalah kesetiaan pada organisasi, yaitu melalui tetap terus berada dalam organisasi dan tidak berniat berhenti kerja.

Kepuasan kerja pada karyawan PT. Fondanusa Aditama, berdasarkan tanggapan responden dari hasil kuesioner mempunyai kepuasan yang cukup tinggi. Terdapat indikator yang termasuk dalam kategori cukup tinggi, yaitu Gaji dan keuntungan dalam bidang *finansial*. Sedangkan, indikator yang terendah adalah rekan kerja.

Dari hasil pengolahan data tersebut, maka indikator yang paling dominan harus dipertahankan dan ditingkatkan oleh perusahaan agar kepuasan kerja seorang karyawan semakin meningkat. Kemudian untuk indikator yang rendah harus lebih diperhatikan dan segera diperbaiki karena hal ini berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja seorang karyawan dalam hal ini PT. Fondanusa Aditama.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam meningkatkan Kepuasan kerja adalah:

1. Pengembangan karir yang telah dilaksanakan oleh PT. Fondanusa Aditama sudah baik, sebaiknya tetap mempertahankan faktor-faktor yang sudah mendukung pengembangan karir tersebut. Dan perlu adanya peningkatan faktor yang belum optimal seperti faktor kesetiaan pada organisasi. Misalnya, dengan memberikan penghargaan berupa pemberian promosi untuk karyawan yang bekerja diatas 5 tahun dengan produktivitas kerja yang baik. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan pada perusahaan, selain tu sebagai mentor dapat memberikan informasi karir yang jelas sehingga dapat tercipta proses pengembangan karir yang optimal. Dengan begitu, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja pada karyawan PT. Fondanusa Aditama dinilai cukup tinggi, tetapi perusahaan harus lebih memperhatikan hubungan karyawan dengan teman kerjanya, untuk menjaga hubungan terjalin dengan baik, atasan sebaiknya memberikan contoh tentang bagaimana bergaul dan bersosialisasi dengan rekan kerja, dan bagaimana membentuk suasana kerja yang kekeluargaan agar karyawan merasa nyaman bekerja pada perusahaan. Dapat dilakukan dengan manajemen melakukan *gathering* yang didalamnya terdapat permainan *outbond* secara berkelompok secara acak, sehingga dapat

mempererat keharmonisan dan kerja sama antar karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat tercipta kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi, sehingga akan berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fondanusa Aditama dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir yang sudah berjalan selama ini agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.