

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mega Finance Jakarta, yaitu jika orientasi karir baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut adalah untuk menganalisis antara orientasi karir (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y) yang memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} = 0,109$ sedangkan $L_{tabel} = 0,112$. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$.
4. Perhitungan uji keberartian regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan), karena $F_{hitung} (4,65) > F_{tabel} (4,00)$; dan juga linier karena $F_{hitung} (1,06) < F_{tabel} (1,82)$.

5. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,268 yang berarti terdapat hubungan positif antara orientasi karir dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat orientasi karir, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa orientasi karir sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 7,19%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa orientasi karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Mega Finance Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dari indikator orientasi karir, maka diperoleh skor terbesar adalah memiliki kebebasan. Kebebasan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik, karena dengan hal itu karyawan merasa bahwa tempat bekerja adalah sebagai rumah kedua. Dengan demikian setiap karyawan yakin bahwa memiliki kebebasan di dalam pekerjaan dapat memberika kepuasan kerja pada karyawan.
2. Salah satu indikator dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri menjadi indikator dengan skor terbesar. Hal ini membuktikan bahwa

bentuk pekerjaan menjadi hal yang penting bagi karyawan demi mencapai kepuasan kerja. Ketika karyawan mencintai pekerjaannya tersebut maka akan timbul kepuasan kerja pada karyawan dan begitu pula sebaliknya.

3. Menjadi lebih maju merupakan indikator terendah dari variabel orientasi karir. Dalam hal ini karyawan PT. Mega Finance Jakarta tidak terlalu memerhatikan peningkatan keahlian, mungkin dikarenakan waktu yang sangat terbatas karena minim nya waktu luang sehingga karyawan sulit untuk melakukan pendidikan lebih lanjut guna mengembangkan karir mereka.
4. Pengawasan merupakan indikator dari variabel kepuasan kerja dengan skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa atasan kurang tegas dalam menegakkan kedisiplinan dan kurang memberikan solusi kepada karyawan dalam suatu permasalahan serta kurangnya *feedback* antara atasan dengan karyawan PT. Mega Finance Jakarta.
5. Meskipun hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis, akan tetapi disadari bahwa kepuasan kerja pada karyawan masih harus lebih ditingkatkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa orientasi karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun pihak perusahaan tetap harus memperhatikan faktor-faktor lain yang

mempengaruh kepuasan kerja pada karyawan, karena tidak hanya pengembangan diri saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada PT. Mega Finance Jakarta :

1. Pihak perusahaan baiknya memperhatikan pengawasan atau hubungan antara atasan dengan karyawan. Karena jika di lihat pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan menjadi indikator dengan skor terkecil. Oleh sebab itu baiknya pengawasan dari para atasan di tingkatkan seperti menegakkan kedisiplinan memberikan solusi kepada karyawan dalam setiap permasalahan dan meningkatkan *feedback* antara atasan dengan karyawan.
2. Dilihat dari indikator orientasi karir, indikator yang mendapat skor terkecil adalah menjadi lebih maju. hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mega Finance Jakarta kurang memerhatikan peningkatan kemampuan. Baiknya pihak perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan para karyawan agar karyawan dapat mengembangkan karir nya. Peningkatan kemampuan juga sangat penting bagi perusahaan karena seperti diketahui bahwa perkembangan zaman saat ini sangat pesat mengalami perubahan, oleh sebab itu keahlian dari karyawan juga harus ditingkatkan agar dapat bersaing di era globalisasi ini.

3. Dilihat dari identifikasi masalah yang terdapat diperusahaan bahwa masih rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka dari itu baiknya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai terhadap pegawai.
4. Dilihat dari identifikasi masalah yang terdapat diperusahaan bahwa masih rendahnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan maka dari itu baiknya perusahaan menyediakan fasilitas yang sesuai terhadap kebutuhan pegawai dan menunjang berlangsungnya proses pekerjaan karyawan.
5. Dilihat dari identifikasi masalah yang terdapat diperusahaan bahwa masih kurang baiknya lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, maka dari itu baiknya perusahaan membuat suasana lingkungan kerja menjadi lebih baik.