

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Adapun kesimpulan yang dihasilkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan (tidak nyata) terhadap kepuasan karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang Bogor 1 Sukaraja *department DC*, dengan demikian untuk meningkatkan pengembangan karir dapat dilakukan dengan meningkatkan program pengembangan karir di PT.Indomarco Prismatama cabang Bogor 1 Sukaraja *department DC* seperti : pelatihan, mutasi, rotasi dan promosi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang Bogor 1 Sukaraja *department DC*, dengan demikian untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, komunikasi yang efektif, memberi apresiasi atas prestasi, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan rasa kepercayaan dan rasa hormat.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan (tidak nyata) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama cabang Bogor 1 Sukaraja *department DC*, dengan demikian untuk mengefektifkan dan meratakan beban kerja tiap karyawan sebaiknya pimpinan dapat membagi secara adil *job desk* tiap karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara *simultan* pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berdasarkan hasil uji F yang memperoleh nilai F_{hitung} sebesar $46,269 > 2,112$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini faktor pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama cabang Bogor 1 Sukaraja *department DC*, oleh karena itu diharapkan perusahaan agar lebih memperhatikan kembali pengembangan karir yang sudah ada. Menunjuk pada pernyataan item kuesioner pada variabel pengembangan karir indikator kesetiaan pada organisasi (PK5) penulis menyarankan agar pihak organisasi meninjau

kembali mengenai pengembangan karir karyawan yang mandek dikarenakan banyaknya *supervisor training* (S1) dan juga adanya *supervisor* yang menolak untuk dipromosikan menjadi deputy manajer luar pulau ataupun luar kota sehingga kandidat *officer* terhambat jenjang karirnya, begitu juga dengan *clerk* dan *helper* , sehingga dapat meminimalisir efek negatif dari pengembangan karir pada karyawan.

Selanjutnya menunjuk pada pernyataan item kuesioner pada variabel motivasi kerja indikator kebutuhan afiliasi (MK6). Tidak hanya semata mengomunikasikan target yang harus dicapai, sebagai pimpinan juga harus dapat memberikan masukan dan mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan baik. Komunikasi yang baik dengan karyawan dapat meningkatkan jaringan kerja sama menjadi lebih efektif karena karyawan merasa diapresiasi oleh pimpinan.

Selanjutnya menunjuk pada pernyataan item kuesioner pada variabel beban kerja indikator kondisi pekerjaan (BK4). Pemberian beban kerja memang harus diberikan pada karyawan agar pimpinan mengetahui sejauh mana kemampuan, keahlian dan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hendaknya pemberian beban kerja pada karyawan disesuaikan dengan *job desk* dari masing-masing karyawan serta pembagiannya dilakukan secara merata. Karyawan dilatih untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu sehingga dapat melakukan lebih banyak tugas.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja maka perlu meninjau kembali sesuai dengan pernyataan item kuesioner pada variabel kepuasan kerja indikator gaji atau upah yang sesuai (KK4). Pihak organisasi harus memperhatikan penilaian karyawan atas hasil kerjanya karena penilaian ini akan mempengaruhi kenaikan gaji atau upah. Pimpinan dapat memberikan penilaian yang adil, Adil disini bukan sama rata melainkan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung karyawan sehingga karyawan merasa di apresiasi atas hasil kerjanya.

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Bagi penulis selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek yang berbeda serta dengan pernyataan yang berbeda. Selanjutnya, penulis selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih banyak lagi aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja selain pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja, misalnya seperti *work life balance*, lingkungan kerja dan lain sebagainya.