

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Ditinjau secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh sebesar β_1 sebesar 4.467 dengan signifikan 0.000 lebih kecil dari standar *error* yang telah ditetapkan sebesar 0.05 dengan nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif yaitu 0.468. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota. Artinya apabila motivasi meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat, motivasi karyawan pada PT. PLN (Persero) Bekasi Kota masih rendah, yang menyebabkan kepuasan kerja yang diperoleh juga akan rendah.
2. Ditinjau secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh sebesar β_1 sebesar 5.858 dengan signifikan 0.000 lebih kecil dari standar *error* yang telah ditetapkan sebesar 0.05 dengan nilai koefisien regresi pengembangan karir bernilai positif yaitu 0.507. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota. Artinya apabila pengembangan karir dilaksanakan dengan efektif maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun, pelaksanaan pengembangan karir di dalam PT.

PLN (Persero) Bekasi Kota masih belum efektif, sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah.

5.2 Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait penelitian ini tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota, dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) Bekasi Kota

a. Motivasi

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi bagi para karyawan agar lebih terdorong untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga disarankan meningkatkan motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara objektif dan adil terhadap prestasi yang dimiliki karyawan. Misalnya penghargaan diberikan dalam bentuk piagam, bonus, bingkisan, dan promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki motivasi tinggi misalnya untuk karyawan yang tidak pernah telat, selalu mencapai target dan karyawan yang ikut berpartisipasi aktif untuk perusahaan. Selain itu, penghargaan juga dapat diberikan kepada karyawan dengan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi jika perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Dengan demikian hal ini akan memacu karyawan agar bekerja dengan sebaik mungkin dan merasa dihargai atas pencapaian yang telah diraihinya sehingga dapat memotivasi karyawan.

b. Pengembangan Karir

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada

karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan karyawan akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh karyawan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan diharapkan agar membuat metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat pengembangan karir lebih efektif, karena akan memudahkan karyawan dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya. Metode dan proses alur karir yang jelas akan membuat sistem pengembangan karir lebih efektif, karena akan memudahkan karyawan dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya. Dengan demikian karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi terhadap hasil pencapaian karirnya, sehingga akan memberikan pengaruh tidak hanya kepada karyawan saja tetapi juga bagi perusahaan.

c. Kepuasan Kerja

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan secara terbuka kepada karyawan untuk dapat melalui jenjang promosi. Perusahaan agar menyediakan informasi karir yang lebih luas dan memberikan bimbingan karir secara lebih intensif kepada para karyawan. Serta kepedulian atasan kepada para karyawan dengan bersedia mendengar masukan mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaan karena masukan dari para karyawan merupakan gambaran yang terjadi pada lingkungan pekerjaan. Selain itu baik atasan maupun rekan kerja diharapkan dapat memberikan bantuan kepada karyawan jika mengalami kesulitan dalam bekerja.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel lain seperti variabel lingkungan kerja, variabel promosi, variabel budaya organisasi, variabel gaya kepemimpinan dan variabel lainnya serta menentukan responden yang tepat sesuai dengan variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan objektif.

