

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh dari Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Putmasari Perkasa Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,236, nilai t-hitung diperoleh sebesar $3,711 > 1,982$ (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0.05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir bagi karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pengembangan karir dengan melibatkan berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, dan pemantauan progres dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan posisi atau tanggung jawab dalam karir seseorang. Karyawan PT Putmasari Perkasa Semarang diberikan kesempatan dan dukungan untuk mengembangkan karirnya pada perusahaan, dengan demikian mereka cenderung merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Putmasari Perkasa Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,599, nilai t-hitung diperoleh sebesar $9,673 > 1,982$ (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai akan menjadikan karyawan merasa bahwa mereka diberi penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan upaya yang mereka berikan, mereka cenderung merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan pada perusahaan. Karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang menilai bahwa pemberian kompensasi yang memadai mampu memberikan motivasi kerja bagi karyawan, karena memberikan insentif bagi mereka untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja.
3. Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $83,285 > 3,08$ (F-tabel) dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi mampu memberikan kontribusi pada peningkatan kepuasan kerja sebesar sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa keterbatasan selama proses penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang, dengan demikian tidak dapat digunakan untuk menggambarkan situasi dan fenomena pada instansi atau perusahaan yang lain.
2. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan pengambilan data primer melalui penyebaran kuesioner, dengan demikian memunculkan kemungkinan responden mengisi jawaban dengan tidak sesuai pada kondisi sebenarnya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas (pengembangan karir dan kompensasi) yang digunakan sebagai predictor dalam mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian informasi yang diberikan masih sangat terbatas dan memerlukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Bagi PT Putmasari Perkasa Semarang.
 - a. Perusahaan diharapkan dapat menyediakan program pengembangan karir yang komprehensif, termasuk pelatihan dan pendidikan yang relevan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan individu. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperlihatkan komitmen terhadap pertumbuhan dan kemajuan karyawan. Hal ini akan mampu meningkatkan kepuasan pada karyawan, karena mereka merasa mendapatkan penghargaan dan kesempatan mengembangkan kemampuan dan meningkatkan karirnya pada jenjang yang lebih tinggi.

- b. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penilaian yang adil terhadap kompensasi dan penghargaan kepada karyawan dengan transparan, kompetitif, dan berkeadilan. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa upah dan manfaat yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan pencapaian karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa mendapatkan rasa dihargai dan kepuasan terhadap perusahaan. Perusahaan diharapkan juga dapat memberikan apresiasi atas hasil pekerjaan karyawan berupa pengakuan verbal, sertifikat penghargaan, atau kesempatan untuk mengambil peran atau tanggung jawab baru. Dengan menghargai karyawan secara teratur, perusahaan menciptakan iklim kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka.
2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian pada ruang lingkup dan responden dengan karakteristik latar belakang yang

berbeda, misalnya pada instansi pemerintah atau BUMN. Dengan demikian diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang beragam.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan metode wawancara langsung pada responden untuk mendukung pengumpulan data. Dengan demikian akan dapat memperoleh informasi yang dapat mendukung hasil penelitian dengan lebih baik lagi.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pada karyawan selain pengembangan karir dan kompensasi, seperti lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan lain-lain.