

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Mitra Periang Persada terhadap sejumlah 88 karyawan yang menjadi sampel penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, bahwa jika terdapat program pengembangan karir yang efektif, penempatan yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, bahwa jika terdapat upaya untuk mengembangkan karir karyawan seperti melakukan evaluasi dan mentoring bersama untuk mengembangkan karir secara berkelanjutan, maka akan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, bahwa jika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, bahwa jika lingkungan kerja mendukung, nyaman, ramah

dan positif maka akan berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.2 Saran

Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi **pengawasan** memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu memberikan pelatihan untuk pengawasan yang efektif kepada manajer atau atasan langsung tentang keterampilan pengawasan yang efektif, termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif, memotivasi tim dan memecahkan masalah, pelatihan ini akan membantu meningkatkan kualitas pengawasan dan memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel pengembangan karir menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi **pengembangan diri** memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu perusahaan diharapkan dapat menyediakan pelatihan tambahan atau workshop yang difokuskan pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan pengembangan diri masing-masing karyawan serta diharapkan perusahaan perlu mengevaluasi program pengembangan karir yang telah ada untuk memastikan relevansinya dengan pengembangan diri karyawan.

- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel penempatan kerja menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi **penempatan kerja sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan** memiliki nilai yang rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu perusahaan diharapkan melakukan penyesuaian tugas jika memungkinkan, perusahaan dapat mempertimbangkan penyesuaian tugas atau tanggung jawab karyawan agar lebih sesuai dengan pengetahuan serta keterampilan karyawan. Ini juga dapat membantu mengurangi ketidaksesuaian antara karyawan dan tugas yang dijalani.
- d. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi lingkungan kerja yaitu **udara** memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu diharapkan perusahaan melakukan evaluasi mendalam terhadap aspek suhu udara lingkungan kerja untuk mengetahui penyebab rendahnya tersebut serta merancang strategi perbaikan atau peningkatan berdasarkan masukan dari karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Mengingat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini yang mana penelitian ini dilakukan dengan sampel yang mungkin tidak mencakup seluruh populasi atau variasi yang signifikan dalam konteks yang diteliti. Oleh karena itu, di masa yang akan datang, disarankan untuk memperluas sampel dan menggunakan metode pemilihan sampel yang lebih

representatif untuk memastikan generalisabilitas temuan serta menyangkut pengaruh pengembangan karir, penempatan dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan menyertakan variabel-variabel lain yang belum diteliti, karena dalam hasil penelitian ini terdapat hasil yang dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dan dapat ditambahkan untuk kebutuhan penelitian selanjutnya sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih komprehensif bagi upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.