

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi linear sederhana mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja implikasi pada kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema Bandung, maka berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa gambaran mengenai pengembangan karir pada PT Sygma Examedia Arkanleema termasuk kedalam kategori **baik**. Adapun dalam variabel ini, terdiri dari (1) Tanggung jawab karir, (2) Keahlian, (3) Informasi karir, (4) Perencanaan karir, (5) Kesempatan pengembangan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pengembangan karir sudah berjalan dengan baik, akan tetapi belum optimal. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan, pengembangan karir dapat dilakukan secara terus menerus untuk menduduki jabatan dalam organisasi, yang dilakukan dimasa mendatang. Dimensi perencanaan karir merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah kesempatan berkembang.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT Sygma Examedia Arkanleema Bandung termasuk kedalam kategori **tinggi** di ukur berdasarkan (1) *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri), (2) *Pay* (Gaji), (3) *Promotion* (Promosi), (4) Supervisi, dan (5) *Co-Workers* (Rekan Kerja). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi dengan kata lain kepuasan karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema dinilai cukup tinggi.

Kepuasan merupakan suatu perasaan positif yang berada didalam diri karyawan sebagai evaluasi pengalaman dirinya, jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka perusahaanpun akan merasakan hal positif yang diberikan oleh karyawan yang puas. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu gaji dan dimensi yang memiliki penilaian paling terendah yaitu *promotion*.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa gambaran mengenai kinerja karyawan pada PT Sygma Examedia Arkanleema Bandung termasuk kedalam kategori **tinggi** di ukur berdasarkan (1) *Quality of work*, (2) *Quantity of work*, (3) *Interpersonal Effectiveness*, (4) *Competencies*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah tinggi. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu kompetensi dan dimensi yang memiliki penilaian paling terendah yaitu kuantitas dalam bekerja.
4. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema dan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelaksanaan pengembangan karir, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema dan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
6. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema dan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Hasil Penelitian

5.2.1.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis

Berdasarkan hasil kajian serta penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema, maka dihasilkan temuan-temuan empiris sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir

Teori serta konsep pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dan memodifikasi teori serta konsep yang berasal dari pemikiran Gary Dessler (2009:5) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktifitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pematangan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang. Definisi pengembangan karir lainnya dikemukakan oleh Chris Rowley (2012:19) yang mengemukakan pengembangan karir merupakan sebuah proses yang dilangsungkan secara terus menerus dimana setiap kemajuan yang dihasilkan melalui serangkaian tahap-tahap atau pergerakan-pergerakan sepanjang jalur karir, dimana masing-masing proses tersebut dicirikan oleh rangkaian isu-isu, tema-tema, dan tugas-tugas yang relatif unik. Selanjutnya dalam penelitian ini dimensi yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir adalah tanggung jawab karir, keahlian, informasi karir, perencanaan karir, kesempatan pengembangan (Gary Dessler 2009:8). Dalam hal ini konsep dan teori digunakan dalam penelitian ini, khususnya yang berkenaan dengan pengertian dan dimensi pengembangan karir.

2. Kepuasan Kerja

Teori serta konsep kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dan memodifikasi teori serta konsep yang berasal dari pemikiran Rivai Veitzal (2011:856) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Pendapat lainnya dikemukakan pula oleh Wexley & Yukl dalam Wilson (2012:327) yang mengemukakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya serta mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Selanjutnya dalam penelitian ini dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan teori dari Fred luthan dalam CHR. Jimmy (2014:243) terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, dan rekan kerja. Dalam hal ini konsep dan teori digunakan dalam penelitian ini, khususnya yang berkenaan dengan pengertian dan dimensi kepuasan kerja.

3. Kinerja Karyawan

Teori serta konsep kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dan memodifikasi teori serta konsep yang berasal dari pemikiran Veitzhal Rivai (2011:548) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dimensi menurut Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2012:225) mengemukakan bahwa dimensi kinerja terdiri dari: *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (Efektivitas interpersonal), *Competencies* (Kompetensi). Dalam hal ini konsep dan teori digunakan dalam penelitian ini, khususnya yang berkenaan dengan pengertian dan dimensi kepuasan kerja.

4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan teori yang berupa kaitan dan pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan yang didukung secara teori berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Celeste Maria Martins (2014) yang berisi bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi mediasi diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan kausal antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan. Penelitian Deewar Mahesa (2010) menghasilkan diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasibuan Malayu (2013:72) mengungkapkan bahwa dengan pengembangan karir, balas jasa karyawan akan meningkat sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dihasilkan oleh M.Harlie (2011) menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka diyakini hasil penelitian peneliti mampu memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu

manajemen sumber daya manusia, konsep sumber daya manusia dan elemen kunci kesuksesan SDM, khususnya untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan serta sebagai masukan konstruktif dan inspiratif PT Sygma Examedia Arkanleema.

5.2.1.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik

Berdasarkan hasil kajian serta penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan implikasi pada kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema maka dihasilkan temuan-temuan empiris sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empirik mengenai pengembangan karir pada PT Sygma Examedia Arkanleema dihasilkan temuan bahwa dimensi perencanaan karir telah memberikan kontribusi yang cukup tinggi bagi karyawan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empirik mengenai kepuasan kerja pada PT Sygma Examedia Arkanleema, dihasilkan temuan bahwa dimensi gaji memberikan kontribusi yang cukup tinggi bagi karyawan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empirik mengenai kinerja karyawan pada PT Sygma Examedia Arkanleema, dihasilkan temuan bahwa dimensi kualitas dalam bekerja memberikan kontribusi yang cukup tinggi dalam mencapai kinerja karyawan.
4. Berdasarkan penelitian secara empirik diperoleh keterangan bahwa pelaksanaan pengembangan karir yang diterapkan pada PT Sygma Examedia Arkanleema mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Berdasarkan penelitian secara empirik diperoleh keterangan bahwa kepuasan kerja pada karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan penelitian secara empirik diperoleh keterangan bahwa pelaksanaan pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2.2 Implikasi Penelitian terhadap Pendidikan Manajemen Bisnis

Pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf kehidupan atau kemajuan yang lebih baik. Dunia pendidikan semakin berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Perkembangan tersebut membawa perubahan pada perilaku peserta didik, sehingga kurikulum pendidikan dituntut untuk turut berkembang agar dapat menyesuaikan dengan perilaku peserta didik. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003:6) sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Realiasi dari tujuan pendidikan di atas, pemerintah menyelenggarakan pendidikan melalui tiga jalur yaitu pendidikan formal, informal dan nonformal. Adapun salah satu indikator manusia pembangunan yang menjadi tujuan pendidikan nasional adalah manusia mandiri. Manusia mandiri adalah manusia yang mampu menjalin kerjasama dengan orang lain juga dapat menolong dirinya sendiri karena memiliki kemampuan dan keterampilan yang membekalinya untuk hidup tanpa bantuan atau belas kasihan orang lain. Manusia mandiri merupakan salah satu kunci keberhasilan pembangunan nasional.

Pendidikan yang bertujuan pada mewujudkan manusia yang mandiri dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka perlu diwadahi pada upaya peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor utama dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dalam memenuhi kebutuhan kerja yang cakap dan terampil. Oleh sebab itu maka sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan keahlian yang perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan. Pengembangan bidang pendidikan keahlian dapat dilaksanakan melalui pendidikan kejuruan, yang mempunyai peranan menyiapkan tenaga kerja terampil dan professional. Pendapat ini sesuai dengan

TAP MPR NO.IV/MPR/1999 (1999:71) tentang pendidikan yang di tuangkan dalam GBHN sebagai berikut:

Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya.

Pemerintah telah berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusia secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui penyelenggaraan pendidikan. Salah satu jenjang pendidikan yang mempersiapkan tenaga kerja terampil tingkat menengah yaitu sekolah menengah kejuruan atau SMK. Sekolah menengah kejuruan merupakan bentuk satuan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar dalam mempersiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja. Peserta didik perlu mengembangkan sikap professional sebagai tenaga kerja tingkat menengah, agar mampu berkompetisi dan mengembangkan diri. Secara substansial ada sedikit kesamaan antara apa yang dibahas dalam penelitian dengan keadaan dunia pendidikan yang secara nyata akan tergambar dengan sendirinya.

Berdasarkan hasil penelitian variabel pengembangan karir, konsep ini dapat juga diterapkan dalam dunia pendidikan khususnya untuk SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), adanya pengembangan karir yang diberikan kepada para guru dan staff sekolah akan memberikan dan meningkatkan pengetahuan dan keahlian bagi para guru dan staff dan guru, hal tersebut dapat berpengaruh pada perkembangan kegiatan pembelajaran dan menghasilkan lulusan yang profesional dan berkualitas sesuai tujuan dari pendidikan. dalam konteks pendidikan mempunyai peranan penting dan strategis.

Selain itu pihak sekolah juga harus memperhatikan kepuasan kerja bagi guru dan staf sekolah. Kepuasan kerja sangatlah penting dan berhubungan dengan semangat guru dan staf sebagai penunjang keberhasilan para siswa. Guru langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan, apabila semangat guru kurang maka akan berdampak bagi kualitas

pelayanan yang diberikan kepada siswa dan akan berdampak pula pada tujuan pendidikan yang sulit tercapai dengan sempurna.

Program studi Pendidikan Manajemen Bisnis merupakan salah satu lembaga yang menyelenggarakan proses pendidikan. Diharapkan Program Studi Pendidikan Manajemen Bisnis dapat menerapkan sistem pengembangan karir dan kepuasan kerja dalam proses kerjanya. Dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan dengan baik, tepat, efektif dan efisien akan menghasilkan keluaran yang baik seperti halnya dosen dan staff yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih baik.

Selanjutnya dengan adanya rasa kepuasan kerja yang dimiliki setiap individu sangat penting di suatu organisasi begitu juga pada dosen dan staff program studi pendidikan manajemen bisnis karena apabila dosen dan staff memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi maka akan mengubah perilaku sesuai dengan tujuan organisasi, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Selain itu tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila karyawan didalam perusahaan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah keluaran dari individu sebagai akibat dari pengembangan karyawan. Apabila dosen dan staff memiliki kinerja yang tinggi maka akan terciptanya loyalitas dan semangat kerja sehingga tujuan akan tercapai dengan optimal serta keberhasilan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud sehingga menghasilkan mahasiswa yang berprestasi.

Dapat disimpulkan bahwa implikasi hasil penelitian terhadap pendidikan manajemen bisnis yaitu pelaksanaan pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan akan menciptakan kinerja dosen, staff, dan mahasiswa meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu untuk memberikan masukan dalam bidang pendidikan, sehingga dapat dijadikan sebagai suatu pembekalan teori yang dapat diimplikasikan dalam kehidupan nyata.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan pengembangan karir yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

1. Pengembangan karir pada PT Sygma Examedia Arkanleema dapat ditingkatkan pada aspek kemampuan karyawan, dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang dan pengembangan karir dapat dilakukan secara terus menerus untuk menduduki jabatan dalam organisasi.
2. Kepuasan karyawan pada PT Sygma Examedia Arkanleema dapat ditingkatkan pada aspek promosi. Salah satu faktor penentu dalam suatu perusahaan adalah adanya promosi karyawan, perusahaan harus meningkatkan promosi untuk karyawan agar karyawan merasa puas dan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat memberikan hasil yang positif pada perusahaan.
3. Berdasarkan tanggapan responden karyawan mengenai variabel kinerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi (baik), namun masih ada beberapa penilaian responden terhadap kinerja yang masih rendah yaitu pada dimensi kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya hampir seluruh pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan sesuai target kerja. Namun agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan, karyawan perlu diberikan motivasi yang lebih agar terpacu untuk mengerjakan pekerjaannya melebihi target yang telah ditentukan. Seperti dengan memberikan insentif, penghargaan, dan promosi jabatan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan tetap menjaga, meningkatkan kembali kepuasan melalui pengembangan karir demi mewujudkan tujuan perusahaan.

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan demikian penulis merekomendasikan agar perusahaan tetap menjaga, meningkatkan kembali kinerja karyawan melalui pengembangan karir dan memenuhi kepuasan karyawan demi mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.
6. Penelitian ini diharapkan dapat membantu kepada peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian mengenai pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan indikator serta objek yang berbeda. Kelemahan dalam penelitian ini berkaitan dengan metode penelitian tepatnya pada teknik analisis data verifikatif, teknik pengumpulan data, dan teori-teori dalam penelitian ini masih kurang, sehingga disarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambah lebih banyak teori-teori khususnya pada judul yang sama.

Table of Contents

BAB V	170
KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	170
5.1 Kesimpulan.....	170
5.2 Implikasi	171
5.2.1 Implikasi Hasil Penelitian	171
5.2.1.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	171
5.2.1.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik.....	174
5.2.2 Implikasi Penelitian terhadap Pendidikan Manajemen Bisnis	175
5.3 Rekomendasi.....	178