

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan (47 reponden) PT Bagus Mitra Abadi untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum pengembangan karir yang dilaksanakan perusahaan cukup baik walaupun masih kurang sesuai dengan harapan sebagian besar karyawan. Gambaran mengenai pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir dengan indikator kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan, peluang pengembangan karir dalam perusahaan, kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek dan manajemen karir dengan indikator mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia, menyebarkan informasi karir, publikasi lowongan pekerjaan, pengalaman kerja serta pendidikan dan pelatihan adalah cukup baik. Indikator yang dinilai baik memperoleh skor tertinggi (208) terletak pada pengalaman kerja (kesesuaian pengalaman kerja dengan karir saat ini). Sedangkan indikator yang dinilai rendah atau jelek memperoleh skor terendah (135) terletak pada pengembangan karir dalam perusahaan (tingkat peluang pengembangan karir). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang lama merasa karirnya tidak berkembang. Hal ini bisa dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan

keinginan karyawan yang ingin berkembang atau karena terbatasnya pendidikan karyawan yang merupakan salah satu indikator penting untuk pengembangan karirnya.

2. Secara umum kepuasan kerja karyawan PT Bagus Mitra Abadi dinilai baik. Gambaran mengenai kepuasan kerja dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja adalah baik. Indikator yang dinilai baik memperoleh skor tertinggi (214) terletak pada indikator rekan kerja (tingkat keharmonisan dengan rekan kerja). Sedangkan indikator yang dinilai rendah atau jelek memperoleh skor terendah (150) terletak pada promosi karyawan (tingkat kesempatan promosi). Dapat disimpulkan karyawan merasa nyaman dan puas atas lingkungan sekitar perusahaan terutama dengan rekan kerja yang membuat keadaan kerja menjadi lebih kondusif. Kurangnya peluang promosi bagi karyawan sangat disayangkan, terlebih bila itu dikarenakan terbatasnya pendidikan karyawan dan kurangnya frekuensi peluang promosi bagi karyawannya yang bisa memicu karyawan bekerja lebih produktif.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan PT Bagus Mitra Abadi, hubungan korelasi kedua variabel tersebut berada pada korelasi sedang (0,556) yang terletak pada interval koefisien korelasi 0,40 – 0,599. Dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif yang cukup erat terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bagus Mitra Abadi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan terhadap seluruh karyawan yang menjadi responden mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bagus Mitra Abadi, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan, terutama untuk mensejahterakan karyawan yang menjadi aset penting bagi perusahaan, diantaranya :

1. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan yang sudah lama bekerja perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi atau bentuk pengembangan karir lainnya yang dapat memacu semangat kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerjanya. Atau bisa dengan memberikan intensif, fasilitas lain atau penghargaan atas masa kerja apabila perusahaan tidak memungkinkan untuk melakukan mutasi vertikal karena faktor pendidikan. Ini dikarenakan pada indikator promosi (tingkat kesempatan promosi) masih rendah karena hanya memperoleh skor 150 dengan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah kurang terbukanya kesempatan promosi. Sedangkan karyawan menginginkan kemajuan atas karirnya. Dengan demikian akan tercipta loyalitas dalam diri karyawan untuk selalu berdedikasi tinggi bagi perusahaan.
2. Program pengembangan karir yang dilaksanakan perusahaan sebaiknya diselaraskan dengan perencanaan karir karyawan dan manajemen karir yang akan dilakukan perusahaan bagi karyawannya agar tidak terjadi kesenjangan diantara keduanya. Perusahaan bisa mengadakan konseling dan bimbingan karir tiap tahunnya yang menjadi wadah untuk

menyalurkan apa keinginan dan kebutuhan karyawan yang berhubungan dengan perusahaan. Di dalamnya, pihak penyelenggara bisa memberikan pengarahan tentang karir karyawan jangka panjang di perusahaan. Apakah memungkinkan untuk bisa maju atau tetap pada jabatan/karir saat ini. Dengan demikian karyawan bisa mempersiapkan diri bagi yang ingin maju dengan melanjutkan pendidikan misalnya yang menjadi tolak ukur untuk mengembangkan karirnya.

3. Apabila yang menjadi hambatan karir karyawan kurang berkembang adalah faktor pendidikan, perusahaan bisa meningkatkan intensitas pemberian pendidikan dan pelatihan bagi karyawan-karyawannya. Bagi karyawan berprestasi yang hanya berpendidikan terakhir SMA bisa diberikan kesempatan dari perusahaan melanjutkan pendidikan untuk meraih gelar sarjana agar perusahaan memiliki aset karyawan yang kompeten. Dengan begitu juga akan menjadi motivasi karyawan lainnya.
4. Perusahaan harus senantiasa terbuka dalam hal kebijakan dan kesejahteraan karyawannya. Ini dilakukan agar tercipta rasa percaya karyawan terhadap perusahaan, juga sebaliknya. Misalnya dalam transparansi informasi tersedianya posisi atau jabatan tertentu yang kosong yang bisa diduduki oleh karyawan yang ingin mengembangkan karirnya menjadi lebih baik. Senantiasa memberi informasi melalui media langsung maupun tidak langsung. Contohnya menggunakan media internet untuk menginformasikan jabatan kosong yang tersedia. Perusahaan bisa mengupdate berita karir di situs [www.bagus-group.com](http://www.bagus-group.com) khusus untuk intern karyawan PT BMA dan PT Rimba Andalas sebagai

perusahaan cabang di Cepu. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, juga bermanfaat dalam menekan biaya perekrutan karyawan baru.

5. Perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan segala bentuk perubahan yang terjadi pada karyawannya. Dari hal kecil mengenai semangat kerja, kinerja, produktivitas, sampai kepuasan kerjanya agar tidak menjadi masalah yang besar karena perusahaan menutup mata akan perubahan yang terjadi. Ini juga dilakukan demi menjaga stabilitas perusahaan agar karyawan jangan sampai melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya berdemo sampai melakukan aksi mogok kerja. Hal yang bisa dilakukan adalah mengadakan diskusi rutin tentang curahan hati karyawan juga tujuan yang yang dicapai perusahaan agar keduanya bisa berjalan dengan seimbang.