

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB.
3. Pengembangan Karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB.
4. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB.
5. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB.
6. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB.
7. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir sudah baik namun perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Pimpinan memiliki jadwal berkonsultasi dengan karyawan sehingga karyawan lebih terarah dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dengan adanya jadwal konsultasi maka akan berpengaruh pada hasil yang dikerjakan karyawan. Pada saat karyawan dimutasi ke instansi lain, diharapkan tidak mengalami kesulitan pada saat berada di lingkungan kerja yang baru agar bisa tetap fokus kepada tanggung jawab pekerjaan sehingga tujuan dari organisasi cepat tercapai. Menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan serta promosi yang dilakukan perusahaan tidak dilihat dari lamanya karyawan bekerja akan tetapi dilihat dari kinerja karyawan tersebut.
2. Motivasi Kerja perusahaan sudah memberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan namun masih kurangnya memberikan pujian atas prestasi terhadap karyawan dikarenakan itu perusahaan perlu memberikan *reward* dalam bentuk bonus atau pengakuan, sertifikat kepada karyawan tujuan dari itu untuk meningkatkan motivasi karyawan .
3. Kepuasan kerja jika rekan kerja memerlukan bantuan dalam penyelesaian pekerjaan kurangnya sesama untuk membantu dikarenakan

itu harus lebih memperhatikan dan memberikan pengarahan mengenai kesempatan promosi/jenjang karir kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk bekerja secara totalitas dan mengeluarkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dapat lebih terpenuhi karena mengetahui jenjang karir yang disediakan oleh perusahaan terbuka bagi karyawan rekan kerja dalam membantu penyelesaian pekerjaan

4. Karyawan diharapkan dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh Perusahaan dan dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Karyawan diharapkan untuk dapat lebih kreatif dan meningkatkan etos kerja dalam menyelesaikan tugas – tugas agar tidak terjadi penumpukkan pekerjaan.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambah variable ataupun responden agar lebih bervariasi yang didukung oleh teori dengan menambah referensi penelitian.

5.3 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan/instansi untuk meningkatkan kembali efektivitas dalam pengembangan karir karyawan, adanya motivasi kerja yang tinggi, serta mendorong kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan yang

dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Hal ini akan membantu dalam strategi pengembangan karyawan yang lebih baik, peningkatan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan karyawan, peningkatan kepuasan dalam bekerja serta peningkatan motivasi kerja pada diri tiap karyawan. Implikasi penelitian ini juga memberikan landasan teoritis yang kuat dan meningkatkan pemahaman individu dan organisasi tentang pentingnya memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan suatu hasil kerja atau kinerja karyawan.

5.4 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah peningkatan pemahaman tentang hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melalui variabel *intervening* kepuasan kerja. Implikasi teoritis ini juga dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam mengembangkan teori dan memperdalam pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor tersebut dalam konteks organisasi yang berbeda. Hal ini dapat memperkaya literatur akademik dan memberikan wawasan baru bagi para peneliti untuk menjelajahi aspek-aspek lain yang terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu, implikasi teoritis dari penelitian ini dapat membantu memperkuat hubungan antara konsep-konsep yang telah ada dalam literatur sebelumnya, seperti konsep pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung keterkaitan antara variabel-variabel ini dalam konteks karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi

S2JB, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang mekanisme yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Implikasi ini dapat menjadi dasar bagi penelitian-penelitian masa depan dan membantu organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

5.5 Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah memberikan wawasan yang bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB dalam mengelola kebijakan dan praktik terkait Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Berikut adalah beberapa implikasi praktis yang dapat dipertimbangkan:

1. Kebijakan dalam Pengembangan Karir: Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan harus lebih memperhatikan proses pengembangan karir karyawan agar sesuai dengan pendidikan serta *jobdesc*. Hal ini memberikan perhatian Dengan penempatan pengembangan karir secara tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peningkatan kesadaran tentang Motivasi Kerja: Instansi dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemberian masukan serta ide-ide kreatif bagi perusahaan dengan tujuan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan berkontribusi tinggi pada perusahaan. Hal ini diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Peningkatan Kepuasan Kerja: Perusahaan dapat melakukan upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan

memberikan kesempatan pengembangan karir kepada tiap karyawan secara adil. Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan adanya peningkatan kinerja dari karyawan.

4. Peningkatan Kinerja Karyawan: Perusahaan dalam melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat kinerja karyawan dan hasil kerja mereka baik secara kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan memantau dan mengevaluasi kondisi tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengimplementasikan perubahan yang sesuai.

5.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan dan keterbatasan. Keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber ide bagi penelitian yang akan datang. Penelitian ini memiliki keterbatasan meliputi :

1. Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi S2JB, sehingga temuan yang diperoleh tidak dapat secara langsung diterapkan pada perusahaan atau industri lain. Variabel yang diteliti dan hubungan antar variable dipengaruhi oleh faktor kontekstual yang berbeda bagi perusahaan tersebut.
2. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikuantitatif melalui pengumpulan data survei. Meskipun metode ini memberikan keuntungan dalam mengumpulkan data dari sampel yang representatif, namun mungkin

ada aspek-aspek yang tidak terungkap secara mendalam. Penggunaan metode kualitatif seperti wawancara mendalam atau studi kasus dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengalaman karyawan

3. Terdapat kemungkinan adanya bias atau pengaruh subjektivitas dalam pengumpulan dan analisis data. Respon karyawan dalam survei dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi, persepsi, atau pengalaman karyawan

5.7 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka agenda penelitian yang mendatang dapat menambah variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya stress kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan lain sebagainya.