

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja di Perumda Tirta Mayang secara umum dapat dikategorikan sebagai cukup baik. Aspek-aspek seperti Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap promosi, Kepuasan terhadap pengawasan, Kepuasan terhadap rekan kerja dinilai baik, hal ini mencerminkan tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya telah terpenuhi sehingga para karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemudian, hasil rata-rata dari Pengembangan Karir di Perumda Tirta Mayang dikategorikan cukup baik. Skor item tertinggi adalah kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan. Hal ini berarti penempatan posisi pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan serta keahlian yang karyawan miliki. Dan hasil kuesioner motivasi kerja dikategorikan cukup baik. Skor item tertinggi adalah Administrasi dan kebijakan perusahaan yang baik. Hal tersebut mencerminkan proses administrasi dan kebijakan perusahaan di Perumda Tirta Mayang telah dilaksanakan dengan baik sehingga dapat menambahkan motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, terbukti bahwa Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif pada Variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 1,695. variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t -statistik atau t_{hitung} sebesar 25,096. kemudian didapatkan nilai t_{tabel} adalah 1.97369. Sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($25,096 > 1.97369$) serta nilai $p-value$ $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengembangan karir mampu memberikan kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Mayang, selain itu juga pengembangan karir dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan dalam menambah keahliannya dalam bidang yang dikerjakannya.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, terbukti bahwa Variabel Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif pada Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,984. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t -statistik atau t_{hitung} sebesar 398,938. Hal ini menunjukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($398,938 > 1.97369$) serta nilai p -

value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengembangan karir mampu memberikan motivasi kerja karyawan di Perumda Tirta Mayang, pengembangan karir yang didukung perusahaan untuk para karyawan membuat motivasi kerja meningkat sehingga dapat bekerja dengan lebih giat.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, terbukti bahwa Variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh negatif pada Variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar -0,721. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t-statistik atau t_{hitung} sebesar 10,288. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,288 > 1.97369$) serta nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan motivasi kerja dapat memberikan penurunan kepuasan kerja, hal tersebut dapat membebani karyawan dikarenakan karyawan mendapat lebih banyak tugas pekerjaan dan juga program pengembangan karir yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan itu sendiri.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat, terbukti bahwa variabel mediasi Motivasi Kerja memberikan pengaruh negatif pada variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar -0,710. variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan dengan dimediasi oleh variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t-statistik atau t_{hitung} sebesar 10,273. Sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,273 > 1.97369$) serta nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan motivasi kerja sebagai motivasi kerja memberikan dampak negatif dalam menjadi perantara hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Perumda Tirta Mayang. Program pengembangan karir yang kurang sesuai dan terlalu banyak membuat karyawan tidak semangat bekerja dan malas dalam menjalankan keduanya sekaligus.

6.2 Saran

Berdasarkan Hasil dan pembahasan, saran yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuesioner variabel pengembangan karir, skor item terendah adalah Kesempatan karir yang sama bagi seluruh karyawan. Artinya Perumda Tirta Mayang belum mampu memberikan kesempatan karir yang sama tiap karyawan. Peneliti menyarankan agar Perumda Tirta Mayang dapat memberikan kesempatan karir bagi setiap karyawan agar setiap karyawan memiliki kesempatan karir yang sama, sehingga para karyawan lebih giat dalam bekerja dan puas dengan pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Kepuasan Kerja, skor item terendah adalah Kepuasan terhadap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Artinya karyawan Perumda Tirta Mayang belum dapat menguasai pekerjaan yang diberikan ataupun telah jenuh dengan pekerjaan yang diembannya, kepuasan kerja karyawan terhadap beban yang diemban dinilai tidak berubah sehingga karyawan merasa jenuh, sehingga para karyawan merasa tidak puas atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Peneliti menyarankan agar Perumda Tirta Mayang mengevaluasi lagi terkait tugas pokok dan fungsi kerja para karyawan , kemudian memberikan posisi pekerjaan yang sesuai dan alur baru yang lebih menyenangkan kepada setiap karyawan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Motivasi Kerja, skor item terendah adalah Sikap tanggung jawab. Artinya para karyawan Perumda Tirta Mayang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Peneliti menyarankan agar Perumda Tirta Mayang membuat program yang memotivasi karyawan untuk mau maju dan mengembangkan keahlian agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan tidak hanya sebatas kemampuan yang dimiliki sekarang. Selain itu perlu kesadaran setiap karyawan untuk sadar akan tanggung jawab dan membuat pengendalian terhadap peraturan kebijakan perusahaan, sehingga setiap karyawan dapat lebih sadar akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memiliki kemauan untuk memajukan visi misi perusahaan.