

\BAB V PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana tersebut di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengembangan karir yang dimiliki karyawan PT. Pos Properti Indonesia sudah Sesuai
2. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Pos Properti Indonesia sudah sesuai
3. Kepuasan kerja karyawan yang dimiliki karyawan PT. Pos Properti Indonesia sudah sesuai
4. Pengembangan karir sebagai variabel independen berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pos Properti Indonesia.
5. Motivasi sebagai variabel independen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Properti Indonesia
6. Pengembangan Karir dan Motivasi sebagai variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pos Properti Indonesia.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana tersebut di atas, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengembangan karir karyawan di PT. Pos Properti Indonesia sudah sesuai tetapi perlu adanya peningkatan dalam hal keterbukaan pihak perusahaan dimana jika adanya posisi jabatan yang kosong segera di informasikan kepada para karyawan yang ingin menduduki jabatannya dan jabatan yang diduduki sebagian karyawan belum sesuai dengan keinginannya. Maka dari itu peningkatan keterbukaan dan memenuhi keinginan karyawannya agar meningkat nya kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Atik Baroroh,2015) bahwa Hendaknya institusi lebih memperhatikan kejelasan dalam penentuan kriteria untuk pengembangan

karir pegawai, dengan adanya jenjang yang jelas dan kejelasan akan kriteria apa saja yang diperlukan agar seorang pegawai dapat dipromosikan, maka pegawai akan mempunyai suatu tujuan dalam bekerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi karyawan PT. Pos Properti Indonesia sudah baik tetapi perlu adanya pelatihan khusus dari pihak perusahaan sebagai fasilitas untuk karyawan yang ingin meningkatkan keahlian khususnya agar dapat memenuhi keinginannya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Atik Baroroh, 2015) bahwa hendaknya institusi lebih memperhatikan motivasi pegawai. Dalam meningkatkan motivasi pegawai, institusi hendaknya lebih jeli dalam mengetahui kebutuhan dari pegawai tersebut. Pemenuhan kebutuhan baik materiil maupun moral, akan membuat pegawai puas dan termotivasi dalam bekerja.
3. Kepuasan karyawan dalam bekerja di PT. Pos Properti Indonesia sudah baik tetapi perlu adanya keadilan dari pihak perusahaan kepada karyawannya untuk tidak pandang bulu dalam memberikan informasi dan peraturan yang jelas untuk promosi jabatan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Mega anggraeni (2013) bahwa karyawan yang merasa tidak puas akan kehilangan semangat dalam bekerja, mereka akan mencoba untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik demi tercapainya kepuasan yang sesuai dengan yang mereka harapkan. Sementara bagi organisasi tersebut kehilangan seorang karyawan berbakat merupakan suatu kerugian yang besar, untuk itu perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan dengan segala cara yang salah satunya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka
4. Kontribusi Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Pos Properti Indonesia yang positif, ini menggambarkan bahwa semakin baik pengembangan karir maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, maka dari itu perlu adanya keterbukaan pihak perusahaan kepada karyawannya dalam hal informasi promosi jabatan.
5. Kontribusi Motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Pos Properti Indonesia yang positif, ini menggambarkan bahwa dengan adanya dorongan motivasi

baik dari diri karyawannya sendiri maupun dari pihak perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memfasilitasi karyawan dengan adanya pelatihan khusus agar dapat meningkatkan motivasi bagi diri karyawannya.

6. Kontribusi pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa disamping perlu adanya pengembangan karir yang baik tetapi perlu juga adanya dorongan motivasi dari pihak perusahaan agar terciptanya dorongan motivasi dari dalam diri karyawannya sendiri. Menurut Penelitian Septyaningsih Ekajayadi (2015) Menurut hasil dari penelitian yang telah dilakukan didapat suatu model dimana motivasi dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hanya saja tidak seluruh variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh 2 variabel tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai R square sebesar 0.823 atau hanya 82.3 % yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 17.7 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hendaknya pimpinan lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus. Sedangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan perlu diberi pelatihan. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.