

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan melihat nilai t-hitung $>$ t-tabel ($9,019 > 1,656$) dengan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada diperusahaan akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan .
2. Terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan melihat nilai t-hitung $>$ t-tabel ($6,874 > 1,656$) dengan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya semakin baik dan jelas sistem pengembangan karier yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan melihat f-hitung $>$ f-tabel ($156,646 > 3,07$) dengan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya apabila lingkungan kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut, dan dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier mampu mempengaruhi sebesar 71,2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa masukan yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Manajemen perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Hal yang dapat diperbaiki oleh perusahaan antara lain adalah fasilitas toilet, memperbaiki kondisi ruangan meeting dan mengganti alat-alat pada ruang kerja yang sudah tidak layak pakai.
2. Pemimpin perusahaan harus lebih memfokuskan pada pengembangan karier karyawan. Misal dengan memberikan kesempatan bagi karyawan senior atau yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendapatkan promosi jabatan karena mereka lebih lama mengabdikan pada perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dengan beberapa cara, salah satunya dengan cara memberikan kesempatan promosi naik jabatan bagi seluruh karyawan yang telah memenuhi standar, seperti karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dan karyawan yang memiliki kinerja diatas rata-rata atau sangat maksimal dibanding dengan karyawan yang lain.
4. Untuk penelitian selanjutnya perlu adanya penelitian lebih dalam lagi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, dan juga peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel independen yang lain seperti gaya kepemimpinan, insentif dan variabel dependen yang lain seperti kinerja karyawan.