

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini pada Bab IV yang telah dilakukan mengenai pengaruh sikap kerja dan penerapan pelatihan terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh pengembangan karir pada PT. XD Sakti Indonesia. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada PT. XD Sakti Indonesia. Dengan diperoleh dari hasil *path coefficient* dengan tingkat signifikan $< 0,05$ diperoleh nilai 0,677 (T-Statistik 8,730 $>$ Tabel 1,96), dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia. Dengan diperoleh dari hasil *path coefficient* dengan tingkat signifikan $< 0,05$ diperoleh nilai 0,372 (T-Statistik 3,027 $>$ Tabel 1,96), dengan p value sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Penerapan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada PT. XD Sakti Indonesia. Dengan diperoleh dari hasil *path coefficient* dengan tingkat signifikan $< 0,05$ diperoleh nilai 0,217 (T-Statistik 2,614 $>$ Tabel 1,96), dengan p value sebesar $0,009 < 0,05$.
4. Penerapan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia. Dengan diperoleh dari hasil *path*

coefficient dengan tingkat signifikan $< 0,05$ diperoleh nilai 0,331 (T-Statistik 3,092 $>$ Tabel 1,96), dengan p value sebesar 0,002 $<$ 0,05.

5. Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia. Dengan diperoleh dari hasil *path coefficient* dengan tingkat signifikan $< 0,05$ diperoleh nilai 0,102 (T-Statistik 0,627 $<$ Tabel 1,96), dengan p value sebesar 0,531 $>$ 0,05.
6. Pengembangan karir tidak dapat memediasi pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia. Dengan diperoleh dari hasil *path coefficient* dengan tingkat signifikan $< 0,05$ diperoleh nilai 0,069 (T-Statistik 0,618 $<$ Tabel 1,96), dengan p value sebesar 0,536.
7. Pengembangan karir tidak dapat memediasi pengaruh penerapan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia. Dengan diperoleh dari hasil *path coefficient* dengan tingkat signifikan $< 0,05$ diperoleh nilai 0,022 (T-Statistik 0,569 $<$ Tabel 1,96), dengan p value sebesar 0,569.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu :

1. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang penelitian dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisis.
2. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan Menyusun tulisan ini, sehingga perlu di uji Kembali keadaannya di masa depan.

3. Keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal, penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

5.3 Saran

1. Bagi PT. XD Sakti Indonesia

Pada PT. XD Sakti Indonesia supaya untuk terus menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Berperilaku ramah, menghargai perbedaan, dan menjadi anggota tim yang bisa diandalkan. Jaga emosi agar tetap terkendali, bahkan dalam situasi yang menantang. Perusahaan harus membantu karyawan untuk mengembangkan rencana karir dan memberikan pelatihan yang relevan untuk mencapai tujuan karir mereka. Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Berikan kesempatan kepada mereka untuk memberikan masukan, ide, dan saran dalam perencanaan atau perubahan di perusahaan. Ini akan memberikan rasa kepemilikan dan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya supaya dapat melakukan penambahan jumlah variabel penelitian dan penambahan jumlah objek yang berbeda lebih dari satu untuk mengetahui perbandingan hasil survei penelitian dari objek yang berbeda dan bisa lebih mengembangkan penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel selain pengembangan karir sebagai variabel mediasi karena masih banyak variabel-variabel lain yang bisa dikembangkan.