

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, uji hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini didapatkan dengan melihat uji hipotesis, hal ini juga disebabkan karena karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000 masih belum aware dengan adanya program pengembangan karir yang telah disediakan perusahaan, karyawan hanya mengandalkan pengalaman kerja yang dimilikinya selama ini.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini didapatkan dengan melihat uji hipotesis, hal ini juga dikarenakan lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000 memiliki lingkungan yang relative lapang dan mampu

menunjang proses bekerja karyawan dan juga memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun atasan.

3. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis, hal ini dikarenakan tidak terdapat pengaruh karena karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000 masih minim akan kesadaran pada ketaatan waktu dan tanggung jawab pada setiap individunya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan semaksimal mungkin, namun karena banyaknya keterbatasan baik dari segi waktu dan lain hal, maka penelitian ini masih terdapat kekurangannya. Keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Keterbatasan sampel sesuai dengan karakteristik yang menjadi salah satu sumber data pokok untuk persebaran kuesioner untuk karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000.
2. Keterbatasan waktu yang mana peneliti melakukan persebaran kuesioner menggunakan angket, sehingga butuh waktu lebih lama untuk menjelaskan detail setiap pernyataan kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, hasil informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak sedikit responden tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya. Hal tersebut dikarenakan faktor perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000, sebagai berikut:

1. Dalam mempertahankan eksistensi perusahaan pada persaingan bisnis disarankan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000 lebih ditingkatkan lagi untuk program pengembangan karir dan kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang lebih unggul pada sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang mungkin akan dapat mempengaruhi banyak hal pada penelitian selanjutnya.
3. Pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai R-square yang lemah. Maka dari itu bagi peneliti selanjutnya, untuk variabel terikat peneliti menyarankan menggunakan variabel lain guna mengetahui apakah variabel tersebut dapat di pengaruhi dengan baik pada variabel bebas.