

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut adalah hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Perencanaan Karir dan Engagement Karyawan terhadap Pengembangan Karir dengan mediasi Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Inkote Indonesia, yang telah dirumuskan ulang tanpa mengubah struktur aslinya:

1. **Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Pengembangan Karir** : Penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan karir yang baik memiliki dampak positif terhadap pengembangan karir karyawan. Perusahaan memberikan program bimbingan karir untuk membantu karyawan mengidentifikasi jalur karir yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. **Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kepuasan Kerja**: Perencanaan Karir juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan adanya perencanaan karir yang jelas, karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena memiliki arah pengembangan yang lebih terstruktur.
3. **Pengaruh *Engagement* Karyawan terhadap Pengembangan Karir**
Engagement Karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung

lebih proaktif dalam mengembangkan karir mereka, baik melalui peningkatan keterampilan maupun pencarian peluang pertumbuhan di dalam organisasi.

4. **Pengaruh *Engagement* Karyawan terhadap Kepuasan Kerja:** Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Engagement* Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaannya cenderung merasa lebih puas, karena mereka menemukan nilai dan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan.
5. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Pengembangan Karir:** Berbeda dengan hipotesis sebelumnya, penelitian menemukan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan tidak secara langsung mendorong peningkatan pengembangan karir, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti kebijakan organisasi atau peluang promosi.
6. **Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun perencanaan karir memiliki peran penting, pengaruhnya terhadap pengembangan karir tidak selalu dimediasi oleh kepuasan kerja, sehingga kemungkinan ada variabel lain yang lebih berperan.
7. **Pengaruh *Engagement* Karyawan terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja:** *Engagement* Karyawan juga ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja.

Dengan kata lain, meskipun karyawan dengan engagement tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, kepuasan tersebut tidak secara langsung mendorong pengembangan karir mereka.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian ini, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh penelitian selanjutnya agar dapat meningkatkan kualitas serta cakupan penelitian di masa mendatang. Beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kendala dalam Pengumpulan Data

Responden menunjukkan kurangnya antusiasme dalam mengisi kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan tidak selalu mencerminkan kondisi sebenarnya. Faktor ini kemungkinan dipengaruhi oleh perbedaan cara berpikir serta tingkat keterbukaan masing-masing individu dalam memberikan informasi yang akurat.

2. Keterbatasan Waktu

Peneliti memiliki waktu yang terbatas dalam menyelesaikan setiap tahapan penelitian, termasuk pengumpulan data, analisis, serta penyusunan laporan. Keterbatasan ini menyebabkan proses pengumpulan data tidak dapat dilakukan secara maksimal, sehingga berpotensi memengaruhi hasil penelitian.

3. Keterbatasan Literatur

Kesulitan dalam menemukan referensi yang relevan menjadi tantangan tersendiri, terutama karena beberapa variabel yang diteliti masih belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Hal ini menghambat pembangunan

landasan teori yang kuat serta membatasi analisis perbandingan dengan penelitian terdahulu, sehingga pemahaman mendalam terhadap variabel yang diteliti menjadi kurang optimal.

Dengan adanya keterbatasan ini, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan perbaikan, baik dalam metode pengumpulan data, pengelolaan waktu, maupun pencarian referensi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

a. Peningkatan Program Perencanaan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperkuat program perencanaan karir yang lebih sistematis, seperti penyediaan pelatihan, mentoring, serta jalur karir yang jelas bagi karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih terarah dalam mengembangkan kompetensinya serta memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Meningkatkan *Engagement* Karyawan

Engagement karyawan terbukti memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja. Oleh karena itu,

organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung engagement karyawan, seperti memberikan ruang untuk inovasi, komunikasi yang terbuka, serta kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

c. Optimalisasi Faktor Kepuasan Kerja

Meskipun kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, organisasi tetap perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja guna meningkatkan retensi karyawan. Upaya yang dapat dilakukan meliputi peningkatan kesejahteraan, pemberian insentif yang kompetitif, serta menciptakan budaya kerja yang kondusif. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat lebih fokus dalam mencapai tujuan karirnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi pengembangan karir, seperti pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, atau faktor budaya organisasi. Selain itu, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan melibatkan berbagai sektor industri agar hasil penelitian lebih *generalizable*.