

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut adalah hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediating pada Kantor Pusat Perum Bulog, Jakarta, yang telah dirumuskan ulang tanpa mengubah struktur aslinya:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Jenjang Karir

Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Jenjang Karir. Lingkungan Kerja memiliki nilai t-statistik sekitar 1.637 ($< 1,96$), dengan nilai p-value sebesar 0,102, jauh lebih tinggi dari standar signifikansi $< 0,05$. Nilai sampel asli adalah -0.112, menunjukkan pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu menghasilkan Jenjang Karir. Hal ini didukung oleh (Fatmawati & Wibisono, 2024) Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap jenjang karir. Kemudian didukung Oleh (Marhandrie et al., 2024) lingkungan kerja memiliki nilai koefisien 0.644 lebih kecil dari koefisien jenjang karir 0.787. dan juga sejalan dengan (Utarini & Riyanto, 2024) lingkungan kerja dan jenjang karir tidak berpengaruh signifikan. Artinya, Lingkungan Kerja tidak secara langsung mendorong peningkatan Jenjang karir, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti Pencahayaan yang tidak sesuai dan pemilihan warna dapat menurunkan fokus dan produktivitas, sehingga karyawan kesulitan menunjukkan kinerja optimal

yang diperlukan untuk promosi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Jenjang Karir.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap Jenjang Karir. Kepemimpinan transformatif memiliki nilai t-statistik sekitar 10.317 ($> 1,96$), yang signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,000, jauh lebih rendah dari standar signifikansi $< 0,05$. Nilai sampel asli adalah 0,900, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif menghasilkan Jenjang Karir yang baik. Hal ini didukung oleh (Khamaidi et al., 2022) kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif yang signifikan pada jenjang karir. Hal ini sejalan dengan (Ikhrum et al., 2022) bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh terhadap jenjang karir. Dan juga sejalan dengan (Guavis et al., 2023) kepemimpinan transformatif secara signifikan berkontribusi pada jenjang karir guru. Artinya, Kepemimpinan transformatif berperan besar dalam mendorong perkembangan jenjang karir karyawan dengan memberikan arahan, inspirasi, dan motivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja nilai t-statistik sekitar 0.913 ($< 1,96$), dengan nilai p-value sebesar 0,361, jauh lebih tinggi dari standar signifikansi $< 0,05$. Nilai sampel asli adalah -0.170, menunjukkan pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu menghasilkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh (Andinni & Harun, 2024) Lingkungan kerja memiliki

pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan (Rahsel et al., 2024) tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan juga sejalan dengan (Ayunasrah et al., 2022) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Artinya Lingkungan Kerja tidak secara langsung mendorong kepuasan kerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti kebisingan di tempat kerja, yang dapat mengurangi konsentrasi dan meningkatkan stres. Jika kondisi lingkungan kerja tidak diperbaiki, kepuasan kerja karyawan akan menurun.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformatif memiliki nilai t-statistik sekitar 3,843 ($> 1,96$), yang signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,000, jauh lebih rendah dari standar signifikansi $< 0,05$. Nilai sampel asli adalah 0,602, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif menghasilkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh (Hassanah, 2023) Kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hal ini sejalan dengan (Sylvani et al., 2020) variabel kepemimpinan transformatif terhadap variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dan juga sejalan dengan (Hanifah et al., 2024) kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan. Artinya, Kepemimpinan transformatif berperan besar dalam mendorong Kepuasan Kerja karyawan dengan faktor berikut, Pemimpin yang

memberikan petunjuk kerja, menginspirasi dengan ide baru, serta mendorong pengembangan diri membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Jenjang Karir

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Jenjang Karir diperkuat. Lingkungan Kerja memiliki nilai t-statistik sekitar 1.244 ($< 1,96$), dengan nilai p-value sebesar 0,214, jauh lebih tinggi dari standar signifikansi $< 0,05$. Nilai sampel asli adalah 0.123. menunjukkan pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak selalu menghasilkan Jenjang Karir yang baik. Hal ini didukung oleh (Lestari, 2023) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap jenjang karir. Hal ini sejalan dengan (Siagian et al., 2024) tidak terdapat hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja. Dan juga sejalan dengan (Lestari et al., 2024) tidak terdapat hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Artinya kepuasan Kerja tidak secara langsung mendorong Jenjang Karir, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan rekan kerja atau berdasarkan Pendidikan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Jenjang Karir melalui kepuasan kerja.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap jenjang karir melalui Kepuasan kerja tidak signifikan memiliki nilai t-statistik sekitar 0,620 ($< 1,96$), dengan nilai p-value sebesar 0,535, jauh lebih tinggi dari standar signifikansi $< 0,05$. Nilai sampel asli adalah -0.006, menunjukkan pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Jenjang

Karir. Hal ini didukung oleh (Sukasrana & Iqbal, 2024) There is no positive effect of career path mediated by job satisfaction. Hal ini sejalan dengan (Ayunasrah et al., 2022) kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja. Dan juga sejalan dengan (Ananda & Hadi, 2023) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya Bahwa meskipun Lingkungan Kerja memiliki peran penting, pengaruhnya terhadap jenjang karir tidak selalu dimediasi oleh Kepuasan Kerja, sehingga kemungkinan ada variable lain yang berperan.

7. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Jenjang Karir melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap jenjang karir melalui Kepuasan kerja tidak signifikan memiliki nilai t-statistik sekitar 1.009 ($< 1,96$), dengan nilai p-value sebesar 0,313, jauh lebih tinggi dari standar signifikansi $< 0,05$. Nilai sampel asli adalah 0.074, menunjukkan pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Jenjang Karir. Hal ini didukung oleh (Deddy, 2022) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan (Nasution & Mujiatun, 2024) Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Kepemimpinan transformasional. Dan sejalan dengan (Fahmy et al., 2023) Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Meskipun Kepemimpinan Transformasional berjalan dengan baik karyawan lebih puas dalam bekerja,

kepuasan kerja tersebut tidak langsung mendorong Jenjang Karir karyawan tersebut.

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. Keterbatasan Biaya

Keterbatasan biaya dapat membatasi cakupan penelitian, baik dalam hal jumlah responden, teknik analisis, maupun alat dan bahan yang digunakan. Dengan anggaran yang terbatas, peneliti mungkin harus memilih metode yang lebih sederhana atau mengurangi jumlah variabel yang diteliti. Selain itu, keterbatasan dana juga dapat mempengaruhi akses terhadap sumber data yang lebih luas, seperti jurnal berbayar, atau perjalanan untuk observasi lapangan.

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.

5.3 Saran

1. Bagi Instansi

a. Optimalisasi Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Jenjang karir dan Kepuasan Kerja, Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan Lingkungan Kerja yang nyaman bagi karyawan. Upaya yang dapat dilakukan meliputi pencahayaan, pemilihan warna, kondisi udara yang baik, serta suara yang kondusif. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat lebih fokus dalam mencapai tujuan karirnya.

b. Meningkatkan Kepemimpinan Transformatif

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh positif terhadap Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperkuat Kepemimpinan Transformatif yang lebih sistematis, seperti pemimpin yang *idealized influence*, Pemimpin yang *Inspirational Motivation*, pemimpin yang *intellectual stimulation*, serta pemimpin yang *individual consideration* pada karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih terarah dalam jenjang karirnya serta mendapatkan kepuasan kerja.

c. Optimalisasi Kepuasan Kerja

Meskipun kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Jenjang karir, organisasi tetap perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan meliputi lingkungan kerja yang baik, kepuasan dalam hidup, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, serta terciptanya kepuasan dalam bekerja itu sendiri. Dengan aspek-aspek tersebut, 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 Jenjang 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 memiliki cakupan yang luas.

