

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Ini mengindikasikan bahwa semakin besar peluang promosi jabatan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT X, dan sebaliknya, semakin kecil peluang promosi jabatan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan PT X. Promosi jabatan yang diterima oleh karyawan PT X memberikan kontribusi sebesar 17,6% terhadap kepuasan kerja, sementara 82,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja termasuk karakteristik individu karyawan seperti kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, pola pikir, persepsi, dan sikap kerja. Selain itu, faktor-faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, posisi, kualitas pengawasan, jaminan finansial dan sosial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja juga dapat menjadi faktor yang signifikan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT X.

## B. Saran

### 1. Bagi karyawan PT X

Bagi subjek penelitian yaitu karyawan PT X. yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang agar dapat meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerja, kejujuran, maupun loyalitas kepada perusahaan sehingga karyawan memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan peluang promosi jabatan. Diharapkan karyawan lebih optimis dan termotivasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

### 2. Bagi Perusahaan PT. X

Beberapa pertimbangan atau saran yang dapat dilakukan perusahaan jika dilihat pada masing – masing aspek promosi jabatan. Aspek senioritas, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan. Aspek prestasi, kerja agar perusahaan memberikan pelatihan kerja yang efektif agar dapat meningkatkan pengalaman karyawan. Aspek loyalitas, perusahaan menerapkan peraturan agar karyawan tidak melanggar aturan dalam perusahaan. Aspek kejujuran, perusahaan harus memiliki karyawan yang dapat dipercaya dalam pekerjaan dan tindakan dan pekerjaan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih menggali lagi mengenai promosi jabatan dengan kepuasan kerja dikarenakan masih kurangnya penelitian mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini melakukan pengambilan data secara online dengan menyebarkan kuesioner berupa *google form* melalui aplikasi *WhatsApp*, hal ini menyebabkan peneliti tidak bisa

memastikan secara langsung apakah subjek mengisi kuesioner dengan sungguh-sungguh atau tidak.

Harapannya penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dengan menggunakan faktor lain yakni faktor dari pegawai itu sendiri, seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja, dan faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan jaminan sosial tenaga kerja, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kemudian, diharapkan menguji promosi jabatan dan kepuasan kerja secara longitudinal, atau pada jumlah sampel yang lebih besar. Hal ini akan menghasilkan analisis psikometrik dan diskusi yang lebih akurat untuk melihat bagaimana dinamika promosi jabatan dan kepuasan kerja pada karyawan suatu perusahaan.