

## **BAB V**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilaksanakan, kesimpulannya adalah proses pengembangan karir merupakan suatu bentuk strategi terstruktur yang bertujuan untuk perencanaan karir baik oleh individu karyawan maupun institusi tempatnya bekerja, guna mengoptimalkan potensi diri secara berkelanjutan. Implementasi pengembangan karir dalam lingkungan organisasi berkontribusi signifikan terhadap terbentuknya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang inheren dan tidak terpisahkan dari pengembangan karir karyawan (Akhmal Akhwanul & Sari, 2018)

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara perkembangan karir dan kepuasan kerja di kalangan karyawan Dealer Tunasjaya Mekararmada di Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa peningkatan dalam perkembangan karir cenderung diikuti oleh penurunan dalam kepuasan kerja, dan sebaliknya, penurunan dalam perkembangan karir dapat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perkembangan karir, sementara faktor-faktor lain juga berperan dalam mempengaruhi hubungan tersebut. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Subjek

Berdasarkan temuan penelitian, diharapkan bahwa subjek yaitu karyawan akan berpartisipasi dalam penelitian ini. Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan mengikuti kebijakan serta prosedur perusahaan untuk kemajuan dan pencapaian jika mereka ingin memajukan karier mereka di organisasi. Organisasi secara keseluruhan akan menawarkan pertumbuhan karier yang memuaskan keinginan karyawan jika subjek berupaya memberikan energi terbaik bagi perusahaan.

### 2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan dapat diharapkan memperhatikan beberapa aspek penting dalam pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pertama, aspek keadilan dalam karir harus menjadi prioritas dengan memastikan bahwa proses pengembangan dilakukan secara adil dan transparan. Hal ini dapat dicapai dengan menetapkan kriteria yang jelas untuk promosi dan melibatkan karyawan dalam proses penilaian. Selain itu, perhatian dari atasan langsung sangat penting, atasan perlu aktif memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan, termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengadakan diskusi rutin mengenai tujuan karir. Perusahaan juga harus menyediakan informasi yang jelas tentang peluang promosi yang tersedia, misalnya melalui seminar atau platform internal, sehingga karyawan

dapat merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai posisi yang diinginkan. Mendorong minat karyawan untuk dipromosikan dapat dilakukan dengan menciptakan program pengembangan yang menawarkan pelatihan, proyek khusus, atau rotasi pekerjaan, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk belajar dan berkembang. Terakhir, untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja, perusahaan perlu secara rutin melakukan survey kepuasan karyawan dan menindaklanjuti hasilnya, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan loyalitas karyawan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Keterbatasan dalam penelitian ini dapat diperbaiki oleh peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mengkaji kembali variabel dalam penelitian ini menjadi lebih mengerucut dalam masalah yang dibahas secara psikologis. Mengumpulkan subjek pada hari dan waktu tertentu agar proses distribusi instrumen dapat berjalan lancar. Selain itu dalam analisis korelasi dan metode peneliti bisa menggunakan korelasi *Spearman* jika adanya distribusi yang tidak normal, dengan metode Skala Likert yang mempunyai lima pilihan jawaban untuk subjek. Penting memilih waktu yang tepat untuk membagikan skala penelitian supaya tidak mengganggu aktivitas subjek, sehingga data lebih cermat dalam memilih referensi dan teori-teori yang akan dijadikan aspek pada

variabel ini serta terkini supaya terjadinya hasil penelitian menjadi lebih relevan (Utomo & Darmastuti, 2014; Galla et al., 2020).