

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari analisis koefisien regresi dan korelasi yang telah dilakukan oleh penulis, diperoleh hasil koefisien regresi R^2 sebesar 0.067 atau 6.7%, nilai tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh antar promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, walaupun tidak terlalu besar. Sedangkan untuk hubungannya, hal ini dibuktikan oleh hasil dari korelasi sebesar 0.259 memiliki arti bahwa hubungan antara variabel promosi jabatan (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y) bersifat cukup rendah karena berada diantara 0.00 sampai 0.25 dan tanda “+” berarti semakin baik pelaksanaan promosi jabatan pada karyawan perusahaan, maka akan semakin baik/meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis regresi dan korelasi yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa hubungan dan pengaruh promosi jabatan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan dan pengaruh positif serta signifikan. Hipotesis 1 dan 2 yang diajukan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa promosi jabatan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif, dengan kata lain kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya terjawab.

Secara umum, program promosi jabatan sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa program promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan kemampuan, selain itu karyawan mendapat kesempatan yang sama untuk membantu peningkatan karir mereka. Membantu mereka dalam mengembangkan karir serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk dipromosikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, untuk semakin meningkatkan keefektifan program promosi jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Karyajatnika Sadaya Cab. Kopo, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak perusahaan membuat buku pedoman rencana karir mengenai promosi jabatan yang bertujuan untuk peningkatan motivasi kerja yang lebih baik lagi.
2. Perusahaan sebaiknya melaksanakan program promosi jabatan yang didasarkan atas pertimbangan pengalaman, kecakapan (*ability*), dan syarat-syarat yang terkait, misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang sudah mencapai target tertentu yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga memang layak untuk mendapatkan promosi jabatan.
3. Perusahaan diharapkan meninjau kembali faktor-faktor lain yang menyebabkan karyawan kurang puas bekerja di perusahaan tersebut (seperti sistem bonus, kompensasi, kondisi lingkungan kerja). Karena kepuasan kerja bisa menyebabkan

para karyawan senantiasa termotivasi dalam bekerja, sehingga bisa memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Misalnya dengan cara: perusahaan menyebarkan kuesioner tentang kekurangan atau kelebihan dari perusahaan tersebut dan meminta karyawan untuk memberikan saran atau kritik agar bisa memperbaiki kinerja perusahaan agar lebih sesuai dengan keinginan dari para pegawai.

5.3 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

- Keterbatasan waktu

Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2008 sampai dengan bulan Maret 2009, akan lebih baik masa penyebaran dan pengumpulan dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan mendukung.

- Keterbatasan responden

Responden adalah karyawan PT. BPR Karyajatnika Sadaya Cab. Kopo, dengan jumlah karyawan yang diteliti 100 orang, akan lebih baik jika seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPR Karyajatnika Sadaya yang terletak di Bandung sehingga akan terlihat hasilnya apakah lebih baik atau tidak.

- Keterbatasan variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini ada dua, yaitu promosi jabatan dan kepuasan kerja. Sebaiknya variabel penelitiannya ditambahkan dengan gaji. Karena

kemungkinan besar karyawan lebih menyukai kompensasi (gaji) sebagai tolak ukur untuk promosi jabatan maupun kepuasan kerja.

- Keterbatasan instrumen

Untuk meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya, sebaiknya item-item pertanyaan dari kuesioner dalam penelitian ini perlu dilakukan perubahan. Hal itu disebabkan karena jumlah pertanyaan yang valid dari promosi jabatan hanya 5 item dari total 10 item pertanyaan, berarti kuesioner tersebut kurang mewakili. Sedangkan untuk kepuasan kerja, item pertanyaan dari kuesioner yang dibagikan sudah cukup mewakili, karena terdapat 7 pertanyaan yang valid dari total 10 item pertanyaan. Jadi sebaiknya peneliti selanjutnya tidak menggunakan kuesioner ini lagi. Apabila ingin menggunakannya, berarti harus ada item-item pertanyaan yang diganti atau dirubah.