

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,864 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta nilai koefisien regresi sebesar 0,406. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja.
2. Variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 4,608 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,389. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin optimal pelaksanaan pengembangan karier, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,432 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) serta koefisien regresi sebesar 0,330. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Secara simultan, variabel pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini ditunjukkan oleh hasil F hitung sebesar 37,547 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0.05). selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,49 yang berarti variabel pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 49%, sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

- a. Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,406, nilai t hitung sebesar 4,865, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan melalui program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan serta kepuasan kerja karyawan.

- b. Variabel Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,389, nilai t hitung sebesar 4,608, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pengembangan

karier bagi karyawan melalui pemberian kesempatan dan dukungan yang lebih baik dalam pengembangan karier, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,330, nilai t hitung sebesar 3,432, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 > 0,05$. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau disiplin kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar atau menggunakan metode penelitian lain agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.