

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan (bersama-sama) pengembangan karir yang terdiri atas dimensi pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang dengan hasil F_{hitung} sebesar 42.345 yang jauh lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2.81.
2. Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan di Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang dengan nilai signifikansi yang berturut-turut sebesar 0,000, 0,039, 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pada kenyataannya kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang akan mengalami peningkatan apabila dimensi pengembangan karir terutama dimensi pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman kerja (X3) mengalami peningkatan yang lebih baik.
3. Selanjutnya, dari hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa salah satu dari dimensi pengembangan karir yang mempunyai pengaruh paling besar (dominan) terhadap kepuasan kerja karyawan di

Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang, yaitu dimensi pengalaman kerja (X3). Hal ini didukung oleh besarnya pengaruh langsung dari dimensi pengalaman kerja (X3) tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 38.24 % dengan koefisien beta sebesar 0,514.

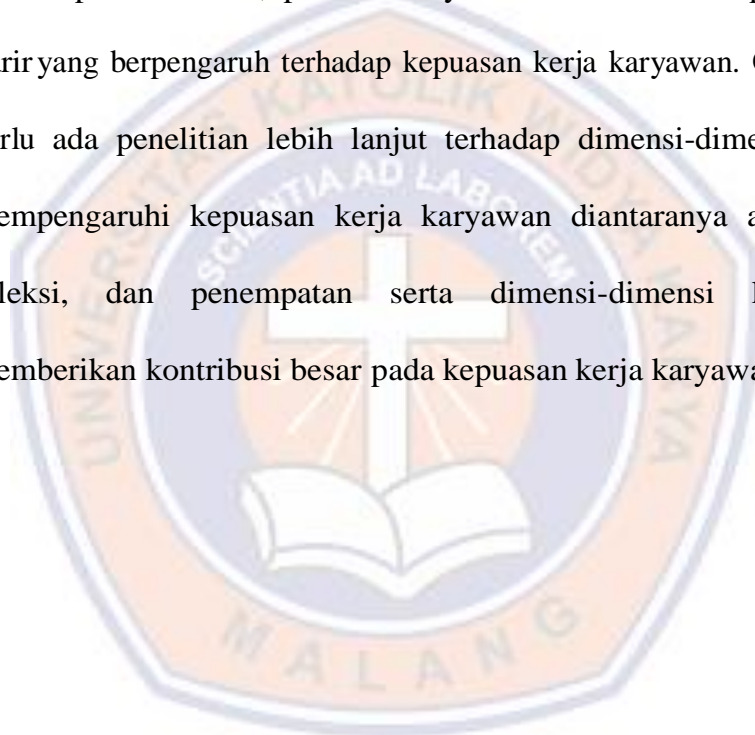
B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan terhadap tenaga keperawatan dan penunjang medis yang menjadi responden mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan, terutama untuk mensejahterakan karyawan yang menjadi aset penting bagi Rumah Sakit, diantaranya :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang dengan indikator : gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong puas. Namun, dalam indikator mayoritas responden menyatakan bahwa masih kurangnya kepedulian atasan langsung serta kurangnya informasi tentang informasi peluang promosi.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang maka disarankan sebaiknya pihak Rumah Sakit lebih memperhatikan pengembangan

karir yang akan dilakukan nanti sehingga akan tercipta kepuasan kerja karyawan yang lebihbaik lagi.

3. Agar pihak Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang lebih intensif lagi dalam memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan yang didalamnya terdiri dari Tenaga Penunjang Medis dan Tenaga Keperawatan.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti Dimensi pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap dimensi-dimensi lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah mutasi, seleksi, dan penempatan serta dimensi-dimensi lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Usman. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya makmur Mobil Medan*. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.
- Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Indomeia Pustaka
- Arianty, dkk. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Arnold, Haugh J. and Daniel C. Feldman. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey.
- Atma Negara, Ni, Made, Chandra, Megita. (2014). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Perseroan) Kabupaten Jembrana”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol : 4 No.1. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. V Pustaka Setia : Bandung
- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis-Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed*. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prenhallindo.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan VIII. Badan Penerbit Univesitas Diponegoro. Semarang
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2012). *Behavior in Organization*. PrenticeHall. New Jersey
- Hasibuan S.P. Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Megita, Candra. “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai”.
- Mossamod, Mahamuda Parvin., M.M. Nurul, Kabir. (2011). *Factor Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector*. *Journal of Business and Management Research*, 9, 113-123.
- Muhson, Ali. (2015). *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta:FE UNY.
- Munandar. (2011). *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasikan Kerja dan Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Oertle, K. M., & Trach, J. S. (2015). *Interagency collaboration: The importance*

- of Rehabilitation Professionals' Involvement in Transition. *Journal of Rehabilitation*, 73(3), pp: 36-44.
- Pahore, Nizar Ahmed and Shaikh, Faiz M. 2011. *Analysis-Impact of Training and Development on Performance and Job Satisfaction among Higher Secondary School Teachers-A case study of Sindh*. New Horizons, 5(1):pp:34-44 Pranada Media Group, Jakarta
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*.3(1), pp: 1-21.
- Sani, Achmad. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UM Press
- Sapila, E. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*. *Jurnal*,1. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Siagian, Sondang P. (2014). *Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi*. Jakarta : Penerbit Gunung Agung.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 16. Alfabeta. Bandung Vol.4, No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id>). Diakses 25 April 2018).
- Wahyudi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2015). Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Ptpn Iv (Persero)-Kebun. Tinjowan Simalungun). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2),69-74. York: McGraw-Hill Book Company.
- Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). “*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*,” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada