

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT.Kalirejo Lestari, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir di PT.Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
3. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
4. Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Karir di PT.Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain:

1. Untuk PT.Kalirejo Lestari Lampung Tengah
 - a. Memperbaiki segala fasilitas pelatihan dan menunjuk instruktur pelatihan yang profesional.
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan melalui pengembangan karir untuk karyawan dengan cara semakin memberi banyak peluang dan kesempatan bagi karyawan untuk dipromosikan, dengan demikian karyawan yang memiliki kriteria yang sesuai dapat berpotensi untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih baik lagi.

- c. Menilai karyawan yang akan dikembangkan karirnya tidak hanya dilihat dari hasil kerja dan masa kerjanya saja namun juga dilihat dari kedisiplinan dalam bekerja juga.
2. Untuk Karyawan PT.Kalirejo Lestari Lampung Tengah
 - a. Mengikuti segala pelatihan dengan bersungguh-sungguh dan dapat bekerjasama.
 - b. Meningkatkan kinerja dengan cara mengasah kemampuan dan memperbanyak pengetahuan untuk menunjang dan membantu segala permasalahan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.
 - c. Bekerja dengan teliti dan ulet agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan dapat meningkatkan jenjang karir yang lebih baik juga.
3. Untuk Peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, dan pengembangan karir sebagai variabel intervening yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan dan untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan kepuasan kerja misalnya, gaya kepemimpinan dan motivasi, serta untuk menjelaskan variabel kinerja seperti kompensasi dan budaya organisasi, dan dapat mengubah metode penelitian menjadi analisis, misalkan analisis kepuasan kerja sehingga dapat lebih berfokus.