

## **BAB V**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh pengembangan karir dan etos kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 7 Madiun. Berdasar pada hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Variabel pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT KAI Persero DAOP 7 Madiun. Hal ini berarti bahwa jika pengembangan karir mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- b) Variabel etos kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT KAI Persero DAOP 7 Madiun. Hal ini berarti jika etos kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

#### **5.2 Keterbatasan**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Nilai R Square sebesar 62% yang membuktikan bahwa variabel pengembangan karir dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini
2. Berdasarkan kuisioner yang disebarkan, terdapat 34 kuisioner yang tidak terisi karena kekuatiran responden yang merasa kurang nyaman untuk memberikan tanggapan.

### 5.3 Saran

#### 1. Saran praktis (Bagi pihak PT KAI Persero DAOP 7 Madiun)

- a) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT KAI Persero DAOP 7 Madiun, variabel pengembangan karir memiliki rata-rata jawaban responden 4,05 yang berarti tinggi. Hasil jawaban tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk dalam aspek pengembangan karir. Namun, berdasarkan jawaban yang direroleh dari responden, perusahaan perlu memperhatikan indikator pada pengembangan karir yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,77 pada pernyataan “Dalam setiap kesempatan pengembangan karir, saya memanfaatkan mentor dan sponsor”. Diharapkan perusahaan dapat menyediakan mentor secara internal maupun eksternal untuk membimbing serta membantu mengarahkan pengembangan karir karyawan. Nilai rata-rata terendah selanjutnya yaitu 3,81 pada pernyataan “Saya menikmati pekerjaan saya selama ini”. Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan faktor – faktor yang dapat menyebabkan karyawan tidak menikmati pekerjaannya saat ini.
- b) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT KAI Persero DAOP 7 Madiun, variabel etos kerja memiliki rata-rata jawaban responden 4,23 yang berarti sangat tinggi. Hasil jawaban tersebut mengindikasikan bahwa setiap karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin meningkat. Namun, berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden, perusahaan perlu memperhatikan indikator pada etos kerja yang memiliki rata-rata terendah yaitu 4,06 pada pernyataan “Saya merasa senang jika diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan”. Diharapkan

perusahaan dapat memastikan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa terbebani sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Saran Akademis**

- a) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil objek PT KAI Persero diluar DAOP 7 Madiun dan dapat menggunakan variabel – variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti faktor *personality*.
- b) Pada kuesioner penelitian, dalam isian data pribadi diberikan pilihan tidak wajib mengisi nama, umur yang di mungkinkan berdampak pada ketidaknyamanan responden dalam mengisi kuisisioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A.H; Wibowo, A.A; Sari, A.W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Huntsman Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 10(2), 130-148
- Aqsariyanti, Lisa., Sjahrudin Herman., Razak Nurlaely. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1, 27-36
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Budianto, E. dan Mocklas M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA Rizky.
- Darodjad, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Elbadiansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto:CV IRDH.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang:Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang:Badan Penerbit Undip.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo.
- Hanstrisna. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inlingua International Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(4), 848-857
- Juniarti, A.T., Setia, B.I., Fahmi, H. . (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM*.Purwokerto:CV Pena Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Pradanti, T.W., Heryanto, B., Triwidyati, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kediri. *Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*. 2(2)
- Rahardjo, D. A. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang:Yayasan Prima Agus Teknik.

- Sekaran, Uma., R. B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Binsis* (6th ed.). Jakarta Selatan:Salemba Empat.
- Silaen, N. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung:Widina Bhakti Persada
- Sinambela, L. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2014). *Delapan Etos Kerja Profesional*. PT Grafika Mardi Yuwana.
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Andi.
- Suryadi dan Karyono (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5(1)
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, A. (2021). *Etos Kerja Technopreneurship*. Semarang:Yayasan Prima Agus Teknik.