

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi pengembangan karir dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Pengembangan karir karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri tergolong dalam kategori “Kurang Baik”. Hal ini dapat dilihat dari dimensi pendidikan, karyawan merasa latar belakang pendidikan yang mereka miliki tidak cukup untuk mengembangkan karir di perusahaan. Pada dimensi pelatihan, karyawan merasa bahwa pihak perusahaan tidak memberikan pelatihan secara rutin pada karyawan. Kemudian pada dimensi pengalaman kerja, karyawan merasa bahwa pihak perusahaan tidak memberikan pelatihan secara rutin pada karyawan.
 - b. Kepuasan kerja karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri tergolong dalam kategori “Kurang Puas”. Hal ini dapat dilihat dari dimensi pekerjaan itu sendiri, karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengasah kemampuan dan skill mereka. Pada dimensi gaji, karyawan merasa pembagian insentif oleh perusahaan belum cukup adil. Pada dimensi promosi, karyawan merasa tidak semua karyawan diberikan peluang promosi yang sama. Pada dimensi pimpinan, karyawan merasa bahwa atasan tidak bekerja secara aktif dan efektif membantu karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan terakhir pada dimensi rekan kerja, karyawan merasa bahwa rekan kerja sulit untuk diajak bekerja sama dalam penapaian target.

- c. Komitmen organisasi karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri tergolong dalam kategori “Rendah”. Hal ini dapat dilihat dari dimensi komitmen afektif yang rendah, yang disebabkan oleh emosional karyawan yang merasa tidak senang menghabiskan sisa karir di perusahaan. selain itu dari dimensi komitmen berkelanjutan juga rendah, hal ini disebabkan karyawan merasa sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan bekerja di tempat lain. Terakhir dimensi normatif yang juga rendah, disebabkan karyawan tidak merasa bertanggung jawab pada perusahaan.
2. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Yang artinya, jika tingkat pengembangan karir rendah maka komitmen organisasi rendah. Sebaliknya, jika pengembangan karir tinggi maka komitmen organisasi tinggi.
 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Yang artinya, jika tingkat kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi rendah. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasi tinggi.
 4. pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan implikasi teoritis yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian sebelumnya :

- a) Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil tersebut mendukung pernyataan Devia Armawati, (2016)

yang juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila perusahaan lebih memperhatikan pengembangan karir yang akan dilakukan, akan membuat karyawan merasa begitu diperhatikan oleh perusahaan karena dengan karir yang memuaskan atau sesuai keinginan, sehingga nantinya karyawan berkomitmen terhadap perusahaan semakin tinggi tentunya hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Dicky Surya Handoko & Muis Fauzi Rambe (2018), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

- b) Hasil penelitian ini juga menunjukkan kepuasan kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Azman Ismail, (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dikaitkan dengan komitmen organisasi, kepuasan intrinsik secara signifikan dikaitkan dengan komitmen organisasi, dan kepuasan ekstrinsik secara signifikan dikaitkan dengan komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa ketika karyawan puas dengan kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik dari kondisi pekerjaannya dapat mengarah pada komitmen organisasi yang lebih besar dalam organisasi. Kemudian penelitian ini juga mendukung penelitian dari Menurut Ni Luh Putu Dina Widiarti & A.A. Sagung Kartika Dewi, (2016) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika perusahaan selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh PT Serasi Tunggal Mandiri, yaitu:

- a) Pada variabel pengembangan karir, indikator dengan jumlah persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) tertinggi pada dimensi pendidikan indikator latar belakang pendidikan pada butir pernyataan (Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di perusahaan ini) dengan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 74,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 74,4% karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri merasa bahwa mereka tidak mempunyai pendidikan yang cukup untuk mengembangkan karir dalam perusahaan tempat bekerja. Menurut Gorda dalam Ni Putu Dianita A. dan I Wayan Mudiarta U., (2017) untuk mempersiapkan karyawan dalam melaksanakan tugas perlu pendidikan sebagai program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja.
- b) Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan jumlah persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) tertinggi pada dimensi pekerjaan itu sendiri indikator kesempatan belajar pada butir pernyataan ke dua (Pekerjaan saya membuat saya mengasah kemampuan dan pengetahuan saya) dengan jumlah persentase rata-rata Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) sebesar 75,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 75,8% karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak membuat mereka mengasah kemampuan dan pengetahuan. salah satu faktor dalam kepuasan kerja dapat didapat dalam bentuk pencapaian nilai, kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja karyawan menurut Herzberg dalam Andika Pramukti, (2016).
- c) Pada variabel komitmen organisasi, indikator dengan jumlah persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) tertinggi pada dimensi Komitmen Keberlanjutan indikator persepsi karyawan jika meninggalkan perusahaan pada butir pernyataan (Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain) dengan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju sebanyak

78,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 78,3% karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri merasa bahwa mereka takut jika mereka meninggalkan perusahaan akan sulit bagi mereka untuk dapat memperoleh kesempatan kerja ditempat lain. Hal ini bisa jadi dikarekan kondisi yang masih mengalami pandemi covid 19, terlebih diarea Jakarta. Dalam hal ini, keyakinan dalam manajemen perlu ditunjukkan. Manajemen yang sukses menunjukkan pada karyawannya bahwa manajemen mampu mencapai tujuan organisasi bersama dengan karyawannya. Tanpa karyawan tujuan organisasi tidak akan tercapai menurut Martin and Nicholls dalam Devia Armawati, (2016).

C. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Dalam variabel pengembangan karir indikator paling rendah terdapat pada dimensi pendidikan dengan indikator latar belakang pendidikan butir pernyataan “Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di perusahaan ini” dengan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 74,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 74,4% karyawan merasa merasa latar belakang pendidikan yang dimiliki tidak cukup untuk mengembangkan karir di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan upaya dengan memberikan program beasiswa untuk karyawan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat meningkatkan tingkat pendidikannya dan dapat mengembangkan jenjang karirnya diperusahaan.
2. Dalam variabel kepuasan kerja indikator paling rendah terdapat pada dimensi rekan kerja indikator dukungan antar rekan kerja dengan butir pernyataan “Rekan kerja saya sangat mudah untuk bekerja sama dalam pencapaian target” dengan jawaban Tidak Setuju (TS) sebanyak 77,5%.

Hal ini menunjukkan bahwa 77,5% karyawan merasa dukungan antar rekan kerja masih rendah. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan upaya dengan meningkatkan komunikasi dengan karyawan agar dapat menciptakan hubungan antar karyawan yang baik. Misalnya dengan mengadakan gathering.

3. Dalam variabel kepuasan kerja indikator paling rendah terdapat pada dimensi komitmen berkelanjutan indikator persepsi karyawan meninggalkan perusahaan dengan butir pernyataan “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain” dengan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 78,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 78,3% karyawan merasa sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak dapat bekerja di tempat lain. Hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan citra baik perusahaan serta mengutamakan kenyamanan karyawan dalam perusahaan agar karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

D. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali namun dengan objek penelitian yang berbeda dan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dilaksanakan saat pandemi covid-19 sudah mereda, sehingga proses pengumpulan data yang dilakukan akan lebih maksimal karena dapat langsung terjun ke lapangan.