

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika pengembangan karir yang dimiliki semakin rendah maka komitmen organisasi akan menurun.
- b. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika kepuasan kerja yang dirasakan semakin buruk maka komitmen organisasi akan menurun.
- c. Pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian didapatkan beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan PT X, yaitu :

- a. Pada variabel pengembangan karir, indikator dengan jumlah persentase jawaban setuju dan sangat setuju (S+SS) tertinggi terdapat pada indikator dimensi kejelasan rencana karir yaitu “Program pengembangan karir yang ada di perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya” dan dimensi perbaikan mutu kinerja “saya menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan tempat saya bekerja saat ini” memiliki skor tertinggi kedua dengan bobot 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila program pengembangan karir yang ada di perusahaan PT X lebih jelas dan transparan maka akan membuat para karyawan merasa semakin berkomitmen dalam organisasinya. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk terus meningkatkan komitmen organisasi yang baik dengan membuat program perencanaan atau pengembangan yang baik dan jelas agar karyawan tidak merasa adanya kesenjangan dan karyawan akan merasa lebih nyaman untuk berada di organisasinya.
- b. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan jumlah persentase jawaban setuju dan sangat setuju (S+SS) tertinggi terdapat pada dimensi kepuasan supervisi/atasan indikator “Atasan saya mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat karyawan bawahannya” dengan bobot skor 48,8% dan pada dimensi kepuasan pekerjaan itu sendiri pada indikator “pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan saya”. Hal ini perlu dipertahankan dalam organisasi agar karyawan merasa adanya tempat untuk menyalurkan

pendapatnya ke atasan masing-masing dan karyawan merasa nyaman dalam organisasinya. Selain itu pekerjaan yang diberikan pun sudah sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan PT X mudah terpenuhi dan akan berjalan dengan baik.

- c. Pada variabel komitmen organisasi, indikator dengan jumlah persentase tertinggi ada di dimensi normatif “sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan” dan indikator selanjutnya di dimensi *affective commitment* dengan indikator “saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga” dengan bobot skor 50,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki komitmen terhadap pekerjaannya hanya saja perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi agar komitmen organisasi karyawannya semakin baik sehingga masalah yang ada di perusahaan PT X tersebut mampun diperkecil ataupun dihilangkan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

a. Saran untuk perusahaan

1. Pada variabel pengembangan karir dengan dimensi kejelasan karir di indikator 3 “usaha yang saya lakukan dalam mencapai posisi tinggi dalam perusahaan tidak sia-sia karena adanya kejelasan dalam program pengembangan karir” dengan persentase skor sangat tidak setuju dan tidak setuju (STS+TS) sebanyak 83,4% dan respon positif kedua yang

terendah ada di dimensi peluang pengembangan diri dengan indikator ke 6 “perusahaan mengadakan workshop secara berkala untuk meningkatkan keterampilan karyawan”. Selain itu di dimensi terendah ketiga ada di dimensi perbaikan mutu kinerja dengan indikator 9 “jabatan yang saya miliki sekarang sesuai dengan prestasi kerja saya sealama ini” dengan bobot persentase skor STS+S 67%. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti memberikan saran kepada perusahaan PT X untuk

- a. melakukan evaluasi kepada karyawan mengenai pekerjaan dan kinerja mereka selama di perusahaan, serta mengevaluasi *workshop* yang telah dilaksanakan. Hal ini dimaksudkan agar dapat menyelaraskan usaha yang dilakukan karyawan terhadap program pengembangan karir
- b. perusahaan menilai hasil yang diraih dari *workshop* sudah sesuai dengan keterampilan yang karyawan butuhkan. perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mengetahui karyawan yang telah memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan, sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk mempertimbangkan yang nantinya layak dipromosikan.

2. Pada variabel kepuasan kerja dalam dimensi kepuasan pekerjaan itu sendiri indikator yang memiliki respon terendah yaitu sangat tidak setuju dan tidak setuju (STS+TS) ada pada nomor 11 “pekerjaan yang saya kerjakan memberikan pengalaman baru” dan yang kedua ada di dimensi

kepuasan promosi dengan indikator 16 “ kesempatan promosi hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi” Untuk mengatasi permasalahan pada kepuasan kerja di perusahaan

- a. perusahaan dapat melakukan diskusi dengan karyawan mengenai tanggung jawab pekerjaan dan gaji yang diterima oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat menyampaikan keluhan mereka terhadap tanggung jawab dan gaji yang mereka terima, dan perusahaan dapat menjelaskan tentang tanggung jawab dan gaji tersebut sehingga nantinya tidak terjadi kesalah pahaman antara kedua belah pihak.
- b. Perusahaan mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan mengenai pemberian promosi kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan agar terdapat keadilan dalam pemberian promosi, serta untuk memastikan bahwa karyawan yang diberikan promosi yang tepat dan telah memiliki kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Terakhir, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan/aktivitas bersama seperti *gathering*, untuk menjalin dan mempererat hubungan antar karyawan dan atasan, menciptakan rasa kekeluargaan, dan menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan, sehingga dapat menimbulkan efek positif dalam kehidupan sosial karyawan di perusahaan.
- c. Pada variabel komitmen organisasi dalam dimensi continuance commitment memiliki respon positif terendah atau jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju ada di indikator 26 dengan

pernyataan “saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang”. Hal yang dilakukan perusahaan menurut saran peneliti adalah perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dan menciptakan program-program karir dengan manajemen karir yang baik agar tetap bertahan diorganisasinya

b. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas yang lain, seperti motivasi kerja, stress kerja, budaya organisasi, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja, untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.