

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pemuda, Jakarta Timur”, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Deskripsi mengenai Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pemuda, Jakarta Timur adalah sebagai berikut :
  - a. Iklim organisasi yang ada di dalam PT. Pos Indonesia KC Pemuda Jakarta Timur termasuk dalam katagori tidak kondusif, karena rata - rata jawaban setuju dan sangat setuju iklim organisasi pada analisis deskriptif sebesar 36,9% lebih kecil daripada batas ukur kriteria variabel sebesar 62,5%.
  - b. Pengembangan karir yang ada di dalam PT. Pos Indonesia KC Pemuda Jakarta Timur termasuk dalam katagori tidak efektif, karena rata - rata jawaban setuju dan sangat setuju pengembangan karir pada analisis deskriptif sebesar 35,5% lebih kecil daripada batas ukur kriteria variabel sebesar 62,5%.

- c. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia KC Pemuda Jakarta Timur termasuk dalam katagori rendah, karena rata - rata jawaban setuju dan sangat setuju kepuasan kerja pada analisis deskriptif sebesar 36,9% lebih kecil daripada batas ukur kriteria variabel sebesar 62,5%.
2. Terbukti secara empiris iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pemuda, Jakarta Timur.
3. Terbukti secara empiris pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pemuda, Jakarta Timur
4. Terbukti secara empiris iklim organisasi dan pengembangan karir secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 45,2%. Hal ini menunjukkan 45,2% kepuasan kerja dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor iklim organisasi dan pengembangan karir sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### **5.2.1. Saran Untuk Peneliti Lanjutan**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama dan juga item pada pernyataan kuisioner yang lebih valid dan juga lebih reliabel.

### **5.2.2. Saran Untuk PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pemuda, Jakarta Timur.**

1. Perusahaan perlu menciptakan keadaan iklim organisasi yang kondusif yang berhubungan dengan aspek - aspek pekerjaan, seperti halnya perusahaan memberikan uraian tugas secara jelas kepada karyawan, pemberlakuan Standart Operation Procedure (SOP) yang mudah dipahami dan kejelasan wewenang setiap individu karyawan di dalam perusahaan. hal - hal tersebut perlu diterapkan agar para karyawan dapat membangun suasana kerja yang harmonis sehingga mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
2. Perusahaan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kebijakan pengembangan karir kepada karyawan.

Seperti kejelasan tentang kenaikan jabatan kepada karyawan, pengadaan program konseling karir, pelatihan bagi karyawan serta peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Adanya program - program tersebut, memberikan peluang bagi para karyawan untuk mengembangkan kemampuannya terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut memiliki peluang karir yang lebih baik dari perusahaan.