

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Deskripsi pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat adalah :
 - a. Pengembangan karir pada PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat termasuk dalam kategori tidak efektif, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 34,50%, yang masih kurang dari bobot skoring 60%, atau $34,50% < 60%$. Disebabkan oleh atasan kurang memberikan arahan mengenai jenjang karir yang dapat dicapai didalam perusahaan.
 - b. Komitmen organisasi PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar $35,53% < 60%$ bobot skoring. Rendahnya komitmen organisasi, karena kurangnya komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan.
 - c. Kepuasan kerja PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat pada termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden

sebesar 33,64% < 60% bobot skoring. Rendahnya kepuasan kerja karena prosedur promosi didalam perusahaan belum adil dan jelas.

2. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat. Artinya apabila pengembangan karir dilaksanakan dengan efektif maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun, pelaksanaan pengembangan karir di dalam PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat masih belum efektif, sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Komitmen organisasi karyawan pada PT. Taspen (Persero) masih berada pada kategori rendah, yang menyebabkan kepuasan kerja yang diperoleh juga akan rendah.
4. Pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat. Apabila perusahaan lebih memperhatikan pengembangan dan komitmen organisasi pada setiap karyawan, maka kepuasan kerja yang akan diperoleh karyawan akan semakin tinggi.
5. Besarnya kontribusi pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat adalah sebesar 55,50%.

5.2 Saran

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

5.2.2 Saran untuk penelitian lanjutan

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: motivasi, gaya kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan melakukan penelitian pada objek yang sama dan variabel yang berbeda.

5.2.3 Saran untuk PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat

1. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan karyawan akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh karyawan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan diharapkan agar membuat Metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat sistem pengembangan karir lebih efektif, karena akan memudahkan

karyawan dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya. Selain itu, dalam pengembangan karir perusahaan harus melihat dari kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga akan memberikan pengaruh tidak hanya kepada karyawan saja tetapi juga bagi perusahaan.

2. Dalam meningkatkan komitmen organisasi didalam diri karyawan, diharapkan agar dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan karyawan ikut dilibatkan, sehingga akan meningkatkan kedekatan emosional karyawan dengan perusahaan dan akan membuat karyawan merasa dihargai dan mendapatkan perhatian dari perusahaan. Dengan demikian karyawan akan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dan akan memiliki kontribusi yang lebih terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk membuat lingkungan kerja yang lebih harmonis, agar tercipta hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Perusahaan juga diharapkan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dengan cara, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diberikan penghargaan berupa piagam, bonus ataupun pemberian promosi jabatan.