

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perumnas Pusat” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi mengenai Pengembangan Karir, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perumnas adalah sebagai berikut:
  - a. Pengembangan karir yang ada di dalam Perum Perumnas termasuk dalam kategori kurang baik, karena bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak baik dan karyawan belum mendapatkan motivasi dari atasan terkait dengan pengembangan karir.
  - b. Motivasi yang ada di dalam Perum Perumnas termasuk dalam kategori sangat rendah, karena karyawan tidak merasakan adanya motivasi dalam diri sendiri untuk lebih unggul di perusahaan dan atasan yang masih kurang memperhatikan bawahannya dalam memberikan motivasi dan dorongan untuk berprestasi sehingga karyawan tidak berusaha dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
  - c. Budaya Organisasi yang ada di dalam Perum Perumnas termasuk dalam kategori kurang baik, karena karyawan karyawan belum mampu menyesuaikan diri terhadap budaya perusahaan dan budaya perusahaan yang belum mampu sebagai pedoman perilaku karyawan.

- d. Tingkat kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas termasuk dalam kategori sangat rendah sekali, karena karyawan tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, tidak menerima dukungan dan bantuan dari rekan kerja, dan belum menikmati kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
2. Terbukti secara empiris pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,272 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ .
  3. Terbukti secara empiris motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,272 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ .
  4. Terbukti secara empiris budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,462 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ .
  5. Terbukti secara empiris model dalam penelitian ini Pengembangan karir, Motivasi, dan Budaya Organisasi layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di Perum Perumnas. Dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $73,341 > F$  tabel  $3,36$  dan signifikansi  $0,00 < \alpha 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

## **1. Saran-saran untuk Perusahaan Umum Perumahan Nasional**

- a. Pihak perusahaan perlu membuat aturan mengenai promosi jabatan atau jenjang karir yang jelas, atasan dalam perusahaan lebih bersedia dalam mendengarkan ide dan saran dari karyawan dan lebih mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik sehingga karyawan merasakan kenyamanan dalam perusahaan.
- b. Perusahaan perlu merencanakan pengembangan karir yang jelas bagi karyawan, atasan lebih memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih menjalin hubungan yang baik antar karyawan yaitu antara atasan dan bawahan.
- c. Pihak perusahaan memperhatikan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan memberikan dorongan kepada karyawan dalam mencapai target yang akan ditetapkan oleh perusahaan dengan menyediakan *reward* kepada karyawan yang mampu mencapai target.
- d. Perusahaan mampu menciptakan kerjasama tim yang lebih baik bagi karyawan, meningkatkan budaya disiplin dengan ketepatan waktu dalam bekerja dan menyediakan peraturan yang mampu membimbing perilaku karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku pada perusahaan.

## **2. Saran-saran untuk Penelitian Lanjutan**

- a. Penelitian ini dapat dikembangkan kembali dengan variabel lain yang memungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain: kompensasi, kepemimpinan, kinerja karyawan dan kedisiplinan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek penelitian yang berbeda.