

variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

g. Uji hipotesa 7

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

H₁: Terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

Dari hasil penelitian tersebut setelah diuji ternyata terbukti bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja adalah positif sebesar 0.56. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi signifikan secara statistik karena diketahui bahwa signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Pernyataan hipotesis H_1 **diterima**. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah dan memiliki nilai *estimated* sebesar 0.29, sehingga hipotesis 1 yang berpengaruh positif sebesar 29%. Hal tersebut membuktikan bahwa apabila Pengembangan Karir memenuhi harapan karyawan maka Komitmen Organisasi pun juga akan meningkat.
2. Pernyataan hipotesis H_2 **diterima**. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah dan memiliki nilai *estimated* sebesar 0.33, sehingga hipotesis 2 yang berpengaruh positif sebesar 33%. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, jika Lingkungan Kerja kondusif maka Komitmen Organisasi juga akan meningkat.
3. Pernyataan hipotesis H_3 **diterima**. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah dan memiliki nilai *estimated* sebesar 0.11, sehingga hipotesis 3 yang berpengaruh positif sebesar 11%. Hal ini membuktikan apabila Pengembangan Karir yang ditetapkan manajemen dapat membuat karyawan merasa puas dengan kerjanya. Oleh

karena itu, jika Pengembangan Karir yang ditetapkan sesuai dengan karyawan maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.

4. Pernyataan hipotesis H₄ **diterima**. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah dan memiliki nilai *estimated* sebesar 0.13, sehingga hipotesis 4 yang berpengaruh positif sebesar 13%. Hal ini membuktikan apabila Lingkungan Kerja kondusif dapat membuat karyawan puas akan kerjanya. Oleh karena itu, jika Lingkungan Kerja kondusif maka Kepuasan Kerja juga akan tinggi.
5. Pernyataan hipotesis H₅ **diterima**. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah dan memiliki nilai *estimated* sebesar 0.38, sehingga hipotesis 5 yang berpengaruh positif sebesar 38%. Hal ini membuktikan apabila telah tercipta Komitmen Organisasi akan tercipta Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, jika Komitmen Organisasi meningkat maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.
6. Pernyataan hipotesis H₆ **diterima**. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah dan memiliki nilai *estimated* sebesar 0.31, sehingga hipotesis 6 yang berpengaruh positif sebesar 31%. Hal ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir akan tetap berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi dengan persentase yang lebih besar yakni

sebesar 31% sementara jika secara langsung akan berpengaruh sebesar 29%.

7. Pernyataan hipotesis H₇ **diterima**. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah dan memiliki nilai *estimated* sebesar 0.56, sehingga hipotesis 7 yang berpengaruh positif sebesar 56%. Hal ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir akan tetap berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi dengan persentase yang lebih besar yakni sebesar 56% sementara jika secara langsung akan berpengaruh sebesar 33%.

5.2. Implikasi Praktis

Hasil analisis menyatakan bahwa Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah yang memiliki implikasi pada peningkatan Kepuasan Kerja, dengan perencanaan Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi akan memberikan dampak terhadap Kepuasan Kerja.

PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah melakukan berbagai macam usaha Pengembangan Karir terutama untuk karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah yang telah lama bekerja dengan memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, di tingkatkan kembali untuk promosi jabatan, sarana dan prasarana, status karyawan diperhatikan dalam hal

peningkatan kesejahteraan, tidak meratanya kebijakan cuti yang diberikan kepada perusahaan baik karyawan tetap maupun tidak tetap. Selain itu juga hendaknya PT. Pembiayaan Askrindo Syariah memperbaiki Lingkungan Kerja yang lebih kondusif terutama hubungan antar karyawan dengan atasan sehingga tercipta suasana kekeluargaan.

5.3. Saran

5.3.1. Saran Teoritis

- a. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda atau pada industri yang sama dengan lokasi berbeda.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dan lebih luas, serta menambahkan referensi-referensi dan *review* penelitian yang lebih baru agar hasil penelitian akurat.
- c. Dalam penelitian mendatang, dapat dilakukan penambahan variabel penelitian seperti kepemimpinan, rewards, dan disiplin yang bisa diteliti juga apakah variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

5.3.2. Saran Praktis

- a. Diharapkan pihak PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah dapat menyesuaikan Pengembangan Karir yang lebih kompetitif lagi dengan mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam Pengembangan Karir yang sangat dibutuhkan karyawan karena dapat

mampu meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Pengembangan Karir PT. JPAS salah satunya adalah melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap setahun sekali, harus dioptimalkan karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana atasan seringkali membedakan karyawan dalam melakukan penilaian prestasi kerja sehingga karyawan malas bekerja dan kadang kala karyawan tidak mematuhi perintah atasan, hal ini menyebabkan Kepuasan Kerja karyawan menurun.

- b. Diharapkan pihak SDM di PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah lebih memperhatikan terkait pendelegasian tugas dari pimpinan dalam hal ini manajer kepada bawahannya agar segala sesuatu yang berhubungan dengan pengambilan keputusan dimasing-masing unit dapat berjalan tanpa harus menunggu manajer, masih kurangnya kesempatan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi pada PT. JPAS, dan masih kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam penyelesaian segala kegiatan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah.
- c. Diharapkan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah terus meningkatkan kinerjanya terutama pada Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi agar karyawan semakin merasa puas dalam kesejahteraan karyawan yang didapat.