

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Millennium Pharmacon Internasional Tbk, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Millennium Pharmacon Internasional Tbk, berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
 - a. Pengembangan karir yang dimiliki karyawan pada PT Millennium Pharmacon Internasional tergolong dalam kategori rendah. Tiga indikator tertinggi antara lain: tetap berada di perusahaan, promosi jabatan, dan loyalitas terhadap atasan.
 - b. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada PT Millennium Pharmacon Internasional tergolong dalam kategori kurang rendah. Tiga indikator tertinggi antara lain: menyukai persahabatan, senang bekerja sama, dan senang dengan tugas yang dibebankan.
 - c. Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan pada PT Millennium Pharmacon Internasional tergolong dalam kategori rendah. Tiga indikator tertinggi antara lain: kemauan diri sendiri, tidak ingin meninggalkan perusahaan, dan merasa perusahaan telah berjasa,

2. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada PT Millennium Pharmacon Internasional. Jika perusahaan memberikan kesempatan yang tinggi guna pengembangan karir karyawan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan tinggi.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada PT Millennium Pharmacon International. Jika karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka akan tercapai komitmen organisasi yang tinggi.
4. Kelayakan model penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Millennium Pharmacon International.

B. Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, peneliti dapat mengumpulkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk peneliti lanjutan:
 - a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja.
 - b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.

2. Saran untuk PT Millennium Pharmacon Intenational:

- a. Pada variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, saran yang dapat diberikan untuk PT Millennium Pharmacon International yaitu: pertama, hendaknya perusahaan mempertimbangkan untuk membuat program pelatihan yang berhubungan dengan pengembangan karir karyawan seperti pelatihan lintas fungsional yang merupakan pelatihan untuk para karyawan perusahaan agar bisa melakukan aktivitas kerja di dalam bidang yang lainnya selain pekerjaan utamanya, sehingga karyawan dapat mengembangkan karirnya dan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi karyawan. Kedua, perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawan dalam hal promosi jabatan sehingga para karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b. Pada variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, saran yang dapat diberikan untuk PT Millennium Pharmacon International yaitu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif seperti membuat sekat-sekat dalam ruang kerja agar lebih fokus ketika menjalankan tugas dan saling mendukung antar rekan kerja baik dalam urusan pekerjaan maupun individu tiap karyawan sehingga memperkuat hubungan emosional antar karyawan. Hal ini akan membuat karyawan lebih bersemangat saat bekerja, berhubungan dengan sesama rekan kerja, dan menciptakan kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja. Sehingga saat seorang karyawan mendapatkan tugas atau pekerjaan yang

dirasa sulit mereka tetap dengan senang hati menerima dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut. Terakhir, perusahaan hendaknya menyediakan sarana seperti papan atau dinding yang dapat digunakan oleh karyawan sebagai tempat untuk berekspresi baik dalam hal menyampaikan aspirasi maupun emosi yang mereka rasakan.