

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengolahan data, analisis yang dilakukan, serta pembahasan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Polytama Propindo Jakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil *output* uji t, dimana nilai t_{hitung} pengembangan karir sebesar 2,007 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dari data tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil *output* uji t, dimana nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 4,282 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dari data tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil *output* uji F, dimana nilai F_{hitung} sebesar 19,428 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semakin tinggi pengembangan karir dan budaya organisasi maka semakin

tinggi atau meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya.

4. Nilai R^2 sebesar 0,31. Maka pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan sebesar 31,1% dan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Polytama Propindo Jakarta. Pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila pengembangan karir semakin tinggi bagi karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila budaya organisasi semakin tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi, yaitu $\hat{Y} = 12,905 + 0,252X_1 + 0,549X_2$. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu seperti Hasbi Widagdo; Agung Wahyu Handaru; Andi Pangeran $\hat{Y} = 54,026 + 0,039X_1 + 0,211X_2$, kemudian Fauzi Agustina, Aidil Putra dan Sastika Dumantra $\hat{Y} = 0,343 + 0,484X_1 + 0,234X_2$, Hasbi Widagdo, Agung Wahyu Handaru dan Andi Pangeran $\hat{Y} = 65,057 + 0,116X_1$, Jisrael R Lasut, Rosalina A.M Koleangan dan Yantje Uhing $\hat{Y} = 1,437 + 0,458X_1 + 0,415X_2 + 0,025X_3$, Dewi Novitasari $\hat{Y} =$

$0,983 + 0,832X$, kemudian Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa $\hat{Y} = 37,7-3 + 0,331X_1 + 0,143X_2$.

Berdasarkan hasil penelitian ini adanya pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, maka diperlukan adanya pengembangan karir dan budaya organisasi yang baik dan tinggi. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dan mendukung sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor pada indikator pengembangan karir diperoleh nilai terendah, yaitu pada indikator peluang/kesempatan sebesar 17,94%. Hal tersebut menunjukkan bahwa peluang/kesempatan yang diberikan oleh pihak perusahaan masih dirasa kurang bagi karyawan.

Sedangkan pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai terendah, yaitu pada indikator orientasi terhadap individu sebesar 15,72%. Hal tersebut menggambarkan bahwa nilai-nilai yang berorientasi pada individu masih dirasa kurang memperhatikan individu di dalam perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti memberikan masukan/saran yang positif dan bermanfaat, yaitu sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan khususnya PT Polytama Propindo diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir dengan memberikan peluang/kesempatan untuk pengembangan karir karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan arahan dan informasi yang dapat membantu karyawan dalam

pencapaian rencana karir yang diinginkan. Kemudian untuk budaya organisasi perusahaan diharapkan perusahaan dapat mendorong kesadaran karyawan akan budaya organisasi, yaitu *SIAP* dengan kurangnya kesadaran/dukungan dari setiap individu mengenai budaya organisasi dapat menyebabkan lemahnya budaya organisasi.

2. Bagi karyawan PT Polytama Propindo, diharapkan mampu meningkatkan kemampuan diri sehingga rencana kerja yang diinginkan dapat tercapai. Selain itu aktif dalam berbagai kegiatan yang ada di perusahaan juga dapat membantu mempermudah proses pencapaian perencanaan karir, dengan aktif dalam pekerjaan maka dapat membuka komunikasi yang baik bukan hanya pada sesama rekan kerja tetapi juga kepada atasan sehingga informasi yang ingin diketahui lebih mudah didapatkan. Selain itu diharapkan juga pada setiap karyawan untuk tidak hanya mengetahui budaya yang dianut perusahaan tetapi juga dimaknai dan diterapkan pada perilaku dalam bekerja sehari-hari, seperti mengaktualisasikan diri dengan sebaik-baiknya dan taat pada jam kerja yang ada di perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dapat mengembangkan judul penelitian ini dengan menjadi lebih dari tiga buah variabel penelitian yang diperoleh lebih menyeluruh.