

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh mengenai “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi PT X” , yaitu:

1. Deskripsi kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT, berdasarkan hasil analisis deskripsi adalah :

1.1 Kepuasan kerja pada divisi *finance* dan *accounting* PT X tergolong sangat tidak puas yang disebabkan karena lingkungan kerja yang ditandai dengan hubungan yang tidak harmonis antara karyawan maupun bawahan atasan, kemudian disebabkan karena pekerjaan itu sendiri yang ditandai dengan karyawan tidak mendapatkan bimbingan sehingga kesulitan menyelesaikan tugas dan disebabkan oleh promosi yang ditandai dengan karyawan tidak percaya dengan pelaksanaan promosi jabatan diperusahaan yang berdasarkan kecakapan, kemampuan dan kejujuran

1.2 Pengembangan karir pada divisi *finance* dan *accounting* PT X tergolong sangat tidak baik yang disebabkan karena pendidikan yang ditandai dengan pemberian kesempatan peningkatan karir tidak hanya berdasarkan wawasan pengetahuan saja, kemudian disebabkan karena pelatihan yang ditandai dengan instruktur tidak

ahli dalam menyampaikan materi. Setelah itu, disebabkan karena pengalaman kerja yang ditandai dengan karyawan tidak memiliki keterampilan kerja sehingga tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal

1.3 Komitmen organisasi pada divisi *finance* dan *accounting* PT X tergolong sangat rendah yang disebabkan karena pengabdian kepada organisasi yang ditandai dengan karyawan tidak bersedia mengabdikan seluruh kemampuan untuk kemajuan perusahaan, kemudian disebabkan karena rasa percaya dalam perusahaan yang ditandai dengan karyawan tidak merasa percaya secara emosional terhadap perusahaan sebagai bagian dari kehidupannya dan disebabkan karena tidak nyaman meninggalkan perusahaan saat ini yang ditandai dengan karyawan tidak tetap berada dalam perusahaan

2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Yang dapat diartikan jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi pula
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Yang dapat diartikan, jika karyawan memiliki kesempatan mengikuti pengembangan karir yang tinggi maka komitmen yang dimiliki karyawan tinggi pula

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan saran sebagai berikut :

1. Saran untuk divisi *finance* dan *accounting* PT X

- 1) Pada variabel kepuasan kerja di indikator kecintaan karyawan terhadap perusahaan hendaknya perusahaan hendaknya membangun keharmonisan antar karyawan dengan membuat *event family gathering* hal ini keharmonisan hubungan antar keluarga, kemudian untuk indikator mudah menyelesaikan pekerjaan hendaknya karyawan diberikan pembimbing agar mudah menyelesaikan pekerjaan dan karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dengan adil. Selanjutnya pada indikator kepercayaan hendaknya perusahaan memberikan kepercayaan dengan memberikan kepercayaan promosi jabatan berdasarkan kecakapan, kemampuan dan kejujuran
- 2) Pengembangan karir yang ada diperusahaan pada indikator wawasan pengetahuan hendaknya membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga kesempatan pengembangan karir berdasarkan luasnya wawasan pengetahuan yang dimiliki, kemudian pada indikator instruktur hendaknya perusahaan memilih instruktur ahli dalam menyampaikan materi dan karyawan diberikan pelatihan untuk mendapatkan keterampilan kerja sehingga memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

optimal. Kemudian pada indikator tingkat keterampilan hendaknya karyawan memiliki keterampilan kerja sehingga memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan

- 3) Komitmen organisasi pada indikator pengabdian kepada organisasi hendaknya karyawan diberikan motivasi agar mau mengabdikan seluruh kemampuan untuk kemajuan perusahaan, kemudian pada indikator kecintaan kepada perusahaan saat ini memberikan hak yang sama untuk para karyawan sehingga karyawan percaya kepada perusahaan secara emosional dan memberikan kenyamanan untuk karyawan dalam bentuk kepuasan kerja dan pengembangan karir yang adil. Selanjutnya pada indikator bersedia mengorbankan kepentingan pribadi hendaknya karyawan bersedia mengorbankan tidak mementingkan kepentingan pribadi

2. Saran untuk peneliti lanjutan

- 1) Peneliti ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas yang lain yang mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain pelatihan, gaya kepemimpinan, promosi, lingkungan kerja, gaji, iklim organisasi dan keterlibatan kerja
- 2) Peneliti ini dapat dilakukan dengan menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda atau dengan menggunakan variabel penelitian yang berbeda dengan objek yang sama