

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Gudang Garam Tbk, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja terlihat dari perhitungan spss 24 R Square 46,7% Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disamping itu Budaya Organisasi X_1 , Komitmen Organisasi X_2 dan Pengembangan karir X_3 memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja Y pada PT. Gudang Garam Tbk.
2. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2,97% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif artinya Budaya Organisasi karyawan akan meningkat dilakukan dengan baik oleh karyawan.
3. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 28,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif artinya Kepuasan Kerja akan meningkat dengan baik.
4. Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 24,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif artinya

Kepuasan Kerja akan meningkat apabila Pengembangan karir dapat diberikan kepada karyawan dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data di atas, maka yang dapat peneliti sarankan untuk PT. Gudang Garam Tbk.

1. Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh sangat tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk. Kepuasan kerja karyawan dipertahankan dengan cara meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir akan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan apabila dilakukan secara bersama-sama dibandingkan secara terpisah.
2. Pada budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa terdapat tanggapan responden yang terbilang cukup kecil diantara berdasarkan “karyawan fokus pada hasil kerja” yaitu mendapatkan nilai mean sebesar 3,24. Oleh karena itu, perusahaan PT. Gudang Garam Tbk. Harus lebih meningkatkan budaya organisasi yang harus diprioritaskan agar perusahaan melakukan secara objektif sehingga budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang digambarkan kerja karyawan akan lebih baik lagi.
3. Pada penerapan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mengidentifikasikan bahwa terdapat tanggapan reponden yang terbilang cukup kecil diantaranya berdasarkan “karyawan tidak merasa seperti

menjadi bagian keluarga di organisasi ini” yaitu dengan nilai mean sebesar 3,11. Oleh karena itu, untuk mempertahankan penerapan komitmen organisasi yang harus diprioritaskan adalah faktor dari karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat lebih puas dalam berorganisasi di perusahaan.

4. Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang mengidentifikasi bahwa terdapat tanggapan responden yang cukup terbilang kecil diantaranya berdasarkan “pengembangan karier ditentukan berdasarkan prestasi kerja karyawan” yaitu dengan nilai mean sebesar 3,51. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan untuk memberi kesempatan rotasi pekerjaan kepada karyawan-karyawan yang sudah lama berada di suatu posisi tertentu. Langkah ini dilakukan sebagai upaya agar karyawan dapat menguasai lebih banyak tentang pekerjaan lainnya terutama yang bersifat strategis dan supaya karyawan lebih loyal lagi ke perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA