

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada perusahaan garmen PT. "X", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada PT. "X" berada pada kategori cukup. Hal ini dapat terlihat dari tanggung jawab pada perusahaan yang sudah cukup kuat, komunikasi antar karyawan yang cukup lancar, tanggung jawab pada tujuan dan hasil yang cukup baik, hubungan atasan dan bawahan yang harmonis, serta kesadaran dalam melayani konsumen yang juga cukup baik.
2. Pengembangan karir pada PT. "X" juga berada pada kategori cukup, namun secara nilai indeks masih dibawah budaya organisasi. Perencanaan karir sudah mengacu pada potensi diri karyawan. Kualitas keahlian karyawan sudah diperhatikan, namun peluang bagi karyawan untuk berkembang kurang terprogram dengan jangka waktu yang tidak jelas.
3. Pada umumnya karyawan PT. "X" cukup puas dengan pada pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari keterlibatan yang diberikan sudah cukup, penghargaan yang diberikan sudah cukup baik, peran atasan dan rekan kerja yang mampu memberikan dorongan.

4. Budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pada perusahaan garmen PT. "X". Namun apabila dilihat secara parsial, maka pengembangan karir dominan terhadap tingkat kepuasan kerja terhadap budaya organisasi.

6.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan serta bagi penelitian selanjutnya:

1. Budaya organisasi yang cukup perlu untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan menjadi kuat. Hal itu dapat dilakukan dengan memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan kompensasi yang sesuai, kerja sama tim perlu diperhatikan agar dapat menjadi lebih kuat sehingga ada komitmen terhadap perusahaan dan rekan kerja yang kuat, pengembangan karyawan perlu ditingkatkan dan diperhatikan menjadi lebih baik, adanya kegiatan peningkatan kesadaran karyawan dalam melayani konsumen.
2. Pengembangan karir dapat lebih ditingkatkan dengan memberikan perencanaan karir yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, serta adanya program dengan jangka waktu yang jelas.
3. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan perhatian kepada pengembangan karir terlebih dahulu karena pengembangan karir berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan daripada budaya organisasi.

4. Untuk penelitian selanjutnya:

- Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti: kompensasi, motivasi, atau kepemimpinan.
- Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai implikasi kepuasan kerja terhadap kinerja maupun *turnover intention*, bahkan sampai kepada terjadinya *turnover*.
- Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan variabel yang sama, namun penelitian dilakukan pada bidang usaha seperti: bank, rumah sakit, atau bidang usaha lain selain manufaktur.

