

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. kompensasi, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. mahligai indococo fiber cabang kabupaten pesisir barat, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis adalah:
  - a. Kompensasi yang dimiliki karyawan Pt. Mahligai indococo fiber cabang kabupaten pesisir barat tergolong dalam katagori kurang puas.
  - b. Budaya organisasi yang dimiliki karyawan Pt. Mahligai indococo fiber cabang kabupaten pesisir barat tergolong dalam katagori rendah.
  - c. Pengembangan karir yang dimiliki karyawan Pt. Mahligai indococo fiber cabang kabupaten pesisir barat tergolong dalam katagori sangat kurang puas.
  - d. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Pt. Mahligai indococo fiber cabang kabupaten pesisir barat tergolong dalam katagori kurang puas.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 14,0 atau 14% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian PT. mahligai indococo fiber cabang kabupaten pesisir barat.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 79,7 atau 79% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian PT. mahligai indococo fiber cabang kabupaten pesisir barat.
4. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 90,7 atau 90% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian PT. mahligai indococo fiber cabang kabupaten pesisir barat.
5. Kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara positif sebesar 92,5 atau 92% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian PT. mahligai indococo fiber cabang kabupaten pesisir barat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

- a. Pada variabel kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk menambah atau memperbaiki fasilitas yang ada di perusahaan hal ini untuk dapat mempermudah atau membantu karyawan dalam pekerjaan mereka. Kedua, Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan pengarahan secara lebih rinci di setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan, jadi karyawan tidak akan bingung atau ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukan. Ketiga, perusahaan sebaiknya membentuk sebuah tim kerja yang dapat membentuk solidaritas antar karyawan dan membangun kerjasama tim.
- b. Pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama perusahaan sebaiknya memberikan besaran tunjangan kepada karyawan sesuai dengan jabatan mereka masing-masing, agar karyawan bisa puas dengan tunjangan yang mereka terima. Kedua, perusahaan sebaiknya memberikan pelayanan asuransi yang lebih baik kepada karyawan, agar karyawan merasa aman dengan asuransi yang mereka terima.
- c. Pada variabel Budaya Organisasi masih perlu memperhatikan tentang rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan cara membuat semacam standar perilaku serta pelatihan tentang budaya organisasi atau hal yang dirasa perlu agar karyawan dapat meningkatkan rasa keterkaitan antara pekerja dengan perusahaan dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan bisa dengan cara pelatihan tentang psikologi karyawan. Selanjutnya menentukan waktu, Organisasi harus menyadari bahwa pemimpin mereka dipandang sebagai wakil kunci dari budaya. Untuk itu selalu luangkan waktu waktu yang cukup untuk berkomunikasi dengan karyawan, guna mendengarkan gagasan dan keinginan mereka.

- d. Pada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama, perusahaan sebaiknya memberikan umpan balik atau pengarahan berupa informasi dan evaluasi kerja secara periodik kepada seluruh karyawan. Kedua, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kualitas pelatihan yang diadakan, hal ini untuk dapat lebih mengasah keterampilan dan kemampuan karyawan. Ketiga, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan loyalitas karyawan sebagai acuan untuk dapat mengembangkan karir mereka. Dalam bekerja, seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat mengembangkan diri. Pengembangan diri tersebut salah satunya berbentuk pengembangan karier dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat untuk memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi. Pihak manajemen dapat memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan maupun pelatihan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggungjawab masing-masing pegawai.

### **5.2.2 Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang lebih mendukung variabel terikat, yaitu kepuasan kerja, antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja.

