

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Astrido Toyota maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi, pengembangan karir dan *work life balance* berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja. Disamping itu arah pengaruh sistem pengembangan karir dan *work life balance* memiliki pengaruh positif secara bersamaan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila pengembangan karir baik dan *work life balance* yang dimiliki karyawan tinggi maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerjanya namun tidak berpengaruh tinggi rendahnya dengan komitmen organisasi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila komitmen organisasi yang diterapkan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja masih rendah yaitu sebesar 16,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Sistem pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila sistem pengembangan karir yang dimiliki karyawan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Besar pengaruh system pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 32,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila kompetensi yang dimiliki karyawan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Besar pengaruh *work*

life balance terhadap kepuasan kerja masih rendah yaitu sebesar 25,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari olah data yang penulis lakukan pada Astrido Toyota, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Saran Manajerial

Pengembangan karir memiliki pengaruh cukup besar, maka sebaiknya Astrido Toyota lebih memperhatikan aspek pengembangan karir karena akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta perusahaan memperhatikan hal – hal kecil yang berkaitan komitmen organisasi dan *work life balance* seperti mengetahui alasan bertahan dalam perusahaan sehingga dapat ditingkatkan dan pemberian waktu juga sarana yang seimbang antara pekerjaan dan hal pribadi dengan tujuan karyawan merasa senang dan puas dalam bekerja. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai berikut:

- a. Lebih mampu mengkomunikasikan dan mensosialisasikan visi, misi, kebijakan serta nilai nilai organisasi melalui pembinaan, bimbingan serta melibatkan karyawan dalam mengambil beberapa keputusan. Dengan demikian diharapkan karyawan semakin merasa memiliki kesanggupan bertahan di perusahaan
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus lebih terbuka dengan informasi promosi jabatan serta mengoptimalkan prestasi kerja karyawan ke bentuk apresiasi kerja yaitu kesempatan promosi jabatan.
- c. Hasil penelitian menunjukkan beberapa item pada *work life balance* sudah baik namun harus meningkatkan item yang hasilnya masih rendah. Maka perusahaan dapat meningkatkan dengan lebih peduli

terhadap kehidupan pribadi karyawan terutama yang berhubungan dengan perusahaan

2. Saran Akademik

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian serupa, sebaiknya memperhatikan variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja, sehingga dapat menambah referensi tentang faktor lain yang mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai kepuasan kerja dapat digunakan metode kuantitatif atau metode campuran kuantitatif dan kualitatif.

