

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh komitmen organisasi (Z) pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang meliputi pengumpulan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner melalui Google Form yang dikirim ke WhatsApp karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yaitu karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Dalam tujuh rumusan hipotesis penelitian, berbagai pengujian seperti analisis deskriptif, evaluasi model pengukuran (uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas), evaluasi model struktural (*r-Square*), dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Setelah semua data berhasil dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dan Microsoft Excel. Berikut kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
6. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan secara parsial. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat setelah dimediasi atau diperantarai oleh komitmen organisasi.
7. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan akan semakin meningkat setelah dimediasi atau diperantarai oleh komitmen organisasi.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diperoleh suatu implikasi yang dapat memberikan manfaat positif bagi berbagai pihak. Secara umum terdapat beberapa implikasi yang dapat diajukan terkait dengan masing-masing variabel penelitian. Berikut beberapa implikasi dari penelitian ini:

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada disiplin sumber daya manusia. Hasilnya dapat memberikan gambaran kepada Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat mengenai komitmen organisasi pada karyawan dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang. Hal pertama yang ditekankan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Indikator pernyataan dengan rata-rata jawaban terendah terdapat pada item Kom2, “Masalah di kantor juga merupakan masalah saya” yaitu sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat tampaknya masih terdapat keengganan untuk secara penuh peduli akan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Ini patut menjadi perhatian serius oleh Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat mengingat bahwa karyawan yang loyal akan sangat berdampak pada kinerja mereka secara penuh. Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat dapat kembali meningkatkan motivasi kerja

mereka seperti dengan pemberian gaji dan bonus sesuai dengan capaian target kinerja yang telah dicapai.

2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Implikasinya adalah peluang karir yang jelas bagi karyawan sangat menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan di Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk berkembang di Bulog akan menentukan semangat atau tidak semangatnya mereka ketika bekerja yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Implikasinya adalah karyawan yang puas akan besaran gaji, puas akan program promosi, puas akan pengawasan atasan, dan puas dengan teman kerja sangat menentukan kualitas kerja karyawan ketika bekerja di Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Karyawan yang dihargai dan diperhatikan oleh Bulog akan menentukan kualitas kerja dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat untuk senantiasa memperhatikan kembali kebutuhan dan tingkat kepuasan karyawan ketika bekerja karena semua itu memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada Bulog Kantor

Wilayah Sumatera Barat. Implikasinya adalah karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat yang mendapat kesempatan untuk bekerja dengan jangka yang lama sehingga dapat memahami pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan akademis yang lebih baik sehingga berpeluang untuk mengembangkan karir menjadi lebih baik pula, karyawan yang memiliki kompetensi dan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas-tugas di perusahaan, dan berbagai *workshop* ataupun pelatihan yang diikuti oleh karyawan sangat menentukan komitmen karyawan terhadap Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Peluang karir dan pengembangan diri yang terjamin dari Bulog akan sangat menentukan loyalitas karyawan terhadap Bulog itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat untuk senantiasa memperhatikan dan memprioritaskan kembali program karir karyawan karena semua itu memiliki pengaruh yang kuat dalam menciptakan loyalitas dan komitmen karyawan. Bulog dapat memberikan program pelatihan secara berkala kepada karyawannya untuk meningkatkan kemampuan yang lebih mumpuni dalam bekerja sehingga akan memungkinkan nantinya mutasi dan promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Implikasinya adalah rekan kerja yang baik, menyenangkan, dan suka membantu yang berada di perusahaan; senangnya karyawan karena mendapatkan kesempatan untuk

mengembangkan diri di perusahaan, puasnya karyawan akan prestasinya di perusahaan, dan nyamannya karyawan selama bekerja di perusahaan sangat menentukan kualitas kerja karyawan ketika bekerja di Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Karyawan yang dihargai dan diperhatikan oleh Bulog akan menentukan komitmen karyawan terhadap Bulog itu sendiri. Karyawan Bulog yang puas akan menentukan loyalitas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat untuk senantiasa memperhatikan kembali kebutuhan dan tingkat kepuasan karyawan ketika bekerja karena semua itu memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan komitmen karyawan. Bulog dapat merancang kembali program insentif dan bonus bagi karyawan dengan capaian kinerja melebihi target. Bulog juga dapat meningkatkan fasilitas, peralatan, dan perlengkapan kerja karyawan agar karyawan dapat lebih nyaman lagi dalam bekerja.

4. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Implikasinya adalah perusahaan yang berkontribusi besar pada kehidupan dan karir karyawan, perusahaan yang dianggap sebagai rumah kedua oleh karyawan, positifnya nama perusahaan yang disampaikan oleh karyawan di luar perusahaan, dan karyawan yang setia akan perusahaan sangat menentukan capaian kinerja karyawan ketika bekerja di Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

Karyawan yang merasa menjadi bagian dari Bulog tentu saja akan loyal kedepannya dalam bekerja dan kualitas pekerjaan mereka pun juga turut meningkat. Oleh karena itu, penting bagi Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat untuk senantiasa memperhatikan kembali kebutuhan karyawan selama bekerja karena semua itu memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan komitmen karyawan.

5. Hasil penelitian menunjukkan adanya peran mediasi parsial oleh komitmen organisasi pada hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Implikasinya adalah komitmen atau tidak komitmennya karyawan ketika bekerja ternyata berkontribusi dalam memperantarai adanya hubungan peluang karir yang jelas (pemberian pelatihan, promosi jabatan, mutasi kerja) serta tingkat kepuasan (gaji, karir, peluang promosi, dan lingkungan kerja) dengan tingkat capaian kinerja karyawan. Artinya bahwa hubungan dua variabel tersebut akan meningkat seiring ditingkatkannya rasa memiliki dan loyalitas karyawan oleh Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Oleh karena itu, penting bagi Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat untuk senantiasa selalu memprioritaskan tingkat kenyamanan karyawan, besaran gaji yang ditawarkan, kesempatan berkembang dan karir masa depan yang lebih baik. Ini semua dilakukan semata-mata untuk kepentingan perusahaan agar tercapai keuntungan dan keunggulan bersaing. Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat dapat sesekali mengadakan acara-acara berkumpul diluar kantor untuk

menghilangkan stres kerja dan kembali mengeratkan rasa kekeluargaan antarsesama bagian dari Bulog itu sendiri.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian belum sempurna dan mempunyai keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti satu objek yaitu dari BUMN Bulog yaitu Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, sehingga belum mampu menggambarkan keadaan sebenarnya dari Bulog itu sendiri.
2. Peneliti hanya menganalisis dua variabel independen yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja sehingga belum mampu sepenuhnya menjelaskan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
3. Peneliti hanya menggunakan satu pendekatan yaitu kuantitatif sehingga belum mampu menjawab pertanyaan penelitian secara maksimal.

5.4 Rekomendasi Penelitian

Dari keterbatasan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, maka terdapat beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai topik serupa, yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan bagi penelitian berikutnya agar menambah atau memperbanyak objek dan atau sampel sehingga hasil yang didapat lebih maksimal.

2. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel independen lain yang turut berpengaruh pada kinerja karyawan seperti *reward*, motivasi personal, disiplin kerja, dan lain sebagainya.
3. Disarankan untuk penelitian berikutnya agar dapat menggunakan metode penelitian campuran (*mix method*) yakni melakukan penelitian dengan dua pendekatan sekaligus yakni kualitatif dan kuantitatif. Hal ini bagus untuk mendapatkan hasil penelitian secara lebih lengkap dan informatif. Tidak hanya memaparkan hasil penelitian dengan narasi kualitatif namun juga didukung oleh data angka dan statistik yang didapat dari penyebaran angket atau kuisioner secara kuantitatif.

