

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1. Kesimpulan

Pengembangan Karir berpengaruh langsung terhadap Kompensasi sebesar 65,8%, terhadap Iklim Organisasi sebesar 30,3%, dan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 30,0%. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Iklim Organisasi sebesar 43,6% dan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 32,5%. Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja sebesar 30,5%. Selain itu juga diketahui bahwa pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap iklim organisasi melalui kompensasi, dan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui iklim organisasi. Kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui iklim organisasi.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dijelaskan bahwa variansi Kepuasan Kerja paling dominan dipengaruhi secara langsung melalui Kompensasi. Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi sebagai variabel antara dapat meningkatkan pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

V.2. Implikasi Manajerial

Implikasi temuan ini adalah pihak pimpinan perlu memperhatikan Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja PNS Pusdatin Kementerian Pertahanan.

- a. Guna meningkatkan Pengembangan Karir, maka hal yang perlu dilakukan pihak pimpinan yaitu dengan memberikan lebih banyak kesempatan kepada PNS Pusdatin Kementerian Pertahanan agar dapat mengembangkan karirnya dengan mengumumkan secara lebih terbuka peluang karir di organisasi sehingga PNS merasa memiliki kesempatan yang sama besar untuk dapat naik jabatan/promosi, selain itu pimpinan juga perlu mengembangkan karir PNS Pusdatin Kementerian Pertahanan dengan jalan lebih sering melakukan rotasi jabatan minimal setahun sekali agar pengalaman kerja PNS bertambah

banyak yang dapat menunjang pengembangan karir PNS Pusdatin Kementerian Pertahanan.

- b. Untuk meningkatkan kompensasi, maka pimpinan perlu untuk memperbaiki sistem pemberian kompensasi bagi PNS Pusdatin Kementerian Pertahanan dengan mempertimbangkan beban kerja, tugas pokok, tanggung jawab, kompetensi, kinerja, dan prestasi serta mengedepankan prinsip keadilan., yakni PNS yang rajin dan memiliki kinerja yang bagus, diberikan kompensasi baik secara finansial maupun non finansial yang sesuai dengan kinerjanya yang akan membuat PNS Pusdatin Kementerian Pertahanan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu juga harus layak sesuai kondisi ekonomi agar sesuai taraf hidup serta jaminan kesejahteraan.
- c. Untuk memperbaiki iklim organisasi, maka pimpinan perlu membuat persepsi PNS Pusdatin Kementerian Pertahanan agar menjadi positif dengan cara membuat hubungan kerja serta lingkungan kerja yang kondusif sehingga PNS menjadi lebih bersemangat dalam bekerja karena merasa organisasi mendukung PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan cara menyelenggarakan kegiatan pembangunan kelompok kerja seperti *Capacity Building* minimal setahun sekali untuk menumbuhkan hubungan kerjasama tim, memperbaiki iklim komunikasi, dan meningkatkan keharmonisan antar pegawai Pusdatin Kementerian Pertahanan baik yang PNS maupun TNI sehingga PNS memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi yang membuat PNS menjadi lebih bersemangat untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi.

V.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi atau Pimpinan :
 - a. Diharapkan dapat memberikan dukungan dan motivasi kepada para PNS Pusdatin Kementerian Pertahanan agar semakin bisa meningkatkan kepuasan kerja PNS dengan cara memberikan lebih banyak kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan karir sehingga terdapat kenaikan

kompensasi yang didapat yang membuat PNS memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya yang membuat PNS semakin merasa puas untuk bekerja di Pusdatin Kementerian Pertahanan.

- b. Agar lebih meningkatkan peluang bagi PNS untuk meningkatkan karir yaitu dengan cara memberikan kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan dirinya yaitu dengan cara memberikan kesempatan lebih banyak bagi PNS untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan baik organisasi maupun diluar organisasi.
 - c. Lebih memperjelas sistem pemberian tunjangan dan bonus yaitu dengan cara memberikan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja PNS dan memberikan bonus bagi PNS yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan (uang lembur) untuk memotivasi PNS agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik.
 - d. Meningkatkan keharmonisan, kerjasama, serta iklim komunikasi antar pegawai Pusdatin Kementerian Pertahanan baik yang TNI maupun PNS dengan cara lebih sering membuat kegiatan bersama yang melibatkan seluruh pegawai baik TNI maupun PNS seperti kegiatan *Capacity Building* yang dapat membangun keharmonisan, kerjasama serta iklim komunikasi antar pegawai.
2. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya.
 3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi, untuk instansi atau organisasi yang memiliki masalah seperti pada penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi atau perusahaannya.