

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian pada Pt, Pluang Maju Sekuritas Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang menunjukkan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Ketika karyawan merasa didukung dalam proses pengembangan karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan fokus dalam melaksanakan tugas. Selain itu, dengan adanya jalur karier yang jelas, organisasi dapat meningkatkan stabilitas sumber daya manusia, karena karyawan yang melihat harapan masa depan lebih cenderung untuk tetap berkomitmen. Proses pengembangan karir juga mendorong inovasi dan kreativitas, karena tim yang terdiri dari anggota dengan potensi besar mampu menciptakan solusi yang lebih baik.
2. Budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana nilai-nilai, norma, dan etika kerja yang dijunjung bersama dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Budaya perusahaan yang positif juga membantu karyawan memahami visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih terarah.
3. Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pluang Maju Sekuritas Jakarta. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang menunjukkan jika karyawan bekerja sama dengan baik dalam tim, maka akan terlihat peningkatan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kerja sama dalam tim, semakin baik pula karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dengan kerja sama tim yang baik, karyawan akan mampu memberikan kontribusi maksimal dan

meningkatkan kinerjanya. Kerjasama tim yang solid tidak hanya menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi, tetapi juga membantu kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan.

4. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan berusaha keras dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki sikap proaktif, berinisiatif dalam mencari solusi, dan berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

## B. Saran

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian dan hasil simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang sekiranya bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan PT. pluang Maju Sekuritas Jakarta.

1. Dalam pengembangan karir, kesetiaan organisasi merupakan indikator yang perlu di perhatikan, karena menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa termotivasi melalui dukungan tersebut, mereka belum sepenuhnya merasa terikat dengan perusahaan. Agar dapat meningkatkan kesetiaan organisasi di dalam perusahaan, maka disarankan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif sangat penting untuk meningkatkan kesetiaan organisasi didalam perusahaan, ini dapat dilakukan melalui sistem penghargaan yang menghargai kontribusi karyawan secara reguler. Peningkatan komunikasi internal juga perlu dilakukan dengan mendorong dialog terbuka antara manajemen dan karyawan mengenai aspirasi karir mereka serta menyelenggarakan forum diskusi untuk berbagi pengalaman.
2. Dalam budaya perusahaan, inovasi dan pengambilan risiko merupakan indikator yang perlu di perhatikan, karena menunjukkan bahwa

perusahaan belum sepenuhnya mendorong karyawan untuk berinovasi atau mengambil risiko. Agar dapat meningkatkan budaya inovasi dan pengambilan risiko, disarankan agar perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen, dimana karyawan merasa aman untuk mencoba ide-ide baru tanpa takut akan konsekuensi negatif.

3. Dalam kerjasama tim, kepercayaan merupakan indikator yang perlu di perhatikan, sehingga terdapat kekurangan dalam tingkat kepercayaan antar anggota tim. Agar dapat meningkatkan kerjasama tim, disarankan agar perusahaan fokus pada membangun kepercayaan di antara anggota tim melalui kegiatan *team building* dan komunikasi terbuka. Mengadakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dan membangun hubungan yang lebih kuat antar anggota tim juga dapat menjadi langkah yang efektif.
4. Dalam motivasi kerja, kebutuhan akan rasa aman merupakan indikator yang perlu di perhatikan. Rendahnya skor pada aspek ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan mungkin merasa kurang nyaman terkait stabilitas pekerjaan atau keamanan lingkungan kerja mereka. Agar dapat meningkatkan motivasi kerja, disarankan untuk menangani kebutuhan akan rasa aman, perusahaan dapat meningkatkan komunikasi transparan mengenai rencana bisnis jangka panjang, memberikan jaminan stabilitas kerja yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis.