

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Wira Tehnik Metalindo dari 18 variabel setelah dianalisis, maka terbentuk 6 (enam) faktor. Dari 6 (enam) faktor, terdapat 3 (tiga) faktor yang memiliki nilai *eigenvalues* tertinggi, yaitu faktor Pendidikan terhadap kinerja dan peningkatan karir (X_1) dengan nilai 5,229, Jaringan kerja dan rekan kerja (X_2) dengan nilai 3,175, Pengalaman jabatan terhadap kompetensi dan Profesionalisme (X_3) dengan nilai 2,120. Kemudian, tiga faktor tersebut diteliti lagi untuk mencari tahu seberapa besar pengaruhnya, maka setelah dilakukan penelitian menggunakan alat analisis regresi berganda, diketahui bahwa pengaruh stress kerja dan ketidakpuasan karyawan terhadap pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh sebesar 63,7% yang artinya ke 3 (tiga) faktor tersebut mempengaruhi pengembangan karir karyawan dan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain, kemudian didapat juga nilai R-nya sebesar 0,798 (79,8%) yang berarti hubungan Pendidikan terhadap kinerja dan peningkatan karir, Jaringan kerja dan rekan kerja, Pengalaman jabatan terhadap kompetensi dan Profesionalisme, berpengaruh positif sebesar 79,8% terhadap pengembangan karir karyawan PT Wira Tehnik Metalindo.

5.2 Saran

Pengembangan karir karyawan jelas sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut jika tidak terdapat pengembangan karir untuk karyawannya jelas dapat mengganggu aktivitas perusahaan karyawan dapat saja bermalas – malasan dalam melakukan pekerjaannya, bahkan karyawan bisa saja tidak mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut sehingga produktifitas dari perusahaan tersebut terganggu, dan karyawan bias saja ingin mengundurkan diri keluar dari perusahaan karena tidak adanya pengembangan karir bagi karyawan. Perusahaan yang penulis teliti ini sudah melaksanakan pengembangan karir kepada karyawannya, dan tidak semua karyawan mendapatkan pengembangan karir, perusahaan selama ini lebih dominan melakukan pengembangan karir dengan hanya melihat hasil kinerja yang dilakukan karyawan tersebut. Oleh karena itu penulis memberi saran untuk perusahaan agar dapat melihat faktor-faktor yang menjadi pacuan perusahaan untuk melakukan pengembangan karir kepada karyawannya. Dengan melihat faktor yang sudah penulis teliti, sehingga menjadi persyaratan atau pacuan perusahaan melakukan pengembangan karir karyawan.

Dari 6 (enam) faktor yang ada, terdapat tiga faktor yang memiliki nilai faktor yang besar dalam membentuk pengembangan karir karyawan di PT. Wira Teknik Metalindo yaitu Pendidikan terhadap kinerja dan peningkatan karir (X_1), Jaringan kerja dan rekan kerja (X_2), Pengalaman jabatan terhadap

kompetensi dan Profesionalisme (X_3), dengan pengaruh sebesar 63,7% dan faktor stress kerja dan ketidakpuasan karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap pengembangan karir karyawan, sehingga jika perusahaan dapat menerapkan faktor-faktor tersebut untuk melakukan pengembangan karir kepada karyawannya. Solusinya adalah perusahaan harus dapat menetapkan faktor-faktor yang akan menjadi persyaratan bagi karyawan agar mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan.



