

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang adalah sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan menyimpulkan bahwa model yang dibentuk untuk memprediksi pengembangan karir terbukti signifikan. Artinya, pengembangan karir secara individual (X1) dan pengembangan karir secara organisasional (X2) secara bersama-sama bisa mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Malang. Karena sebagian besar karyawan menyatakan puas terhadap pengembangan karir yang diberikan. Dalam hal ini PDAM Kabupaten Malang selalu memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, memberikan motivasi serta informasi pada karyawan guna untuk mencapai karir yang diinginkan. Selain itu, setiap karyawan yang ingin mencapai karirnya maka harus memiliki prestasi kerja yang baik, loyalitas dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan, serta selalu mengikuti pelatihan atau diklat yang diberikan perusahaan sehingga dapat mengasah dan mengembangkan pengetahuannya, sehingga karyawan mampu mencapai karir yang

diinginkan, jika karirnya sudah tercapai maka akan mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Secara parsial upaya yang dilakukan PDAM Kabupaten Malang dalam rangka memperhatikan pengembangan karir karyawannya yang meliputi pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena yang dapat membantu karyawan untuk mencapai karir adalah dari individu masing-masing seperti prestasi kerja, masa kerja, kesetiaan pada organisasi dan lain sebagainya. Selain dari individu dari organisasi juga diperlukan seperti kesesuaian dalam memberikan pendidikan karir, informasi tentang karir, serta bimbingan terkait pengembangan karir. Jika karir karyawan sudah tercapai maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.
3. Variabel pengembangan karir secara individual (X1) yang meliputi prestasi kerja, exposure, kesetiaan pada organisasi, kesempatan untuk berkembang adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dalam mengembangkan karir selain faktor dari perusahaan seperti dorongan untuk mengembangkan karir, faktor yang paling menentukan adalah inisiatif dari individu masing-masing seperti prestasi kerja, masa kerja, kesetiaan pada organisasi, dan lain sebagainya, yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian karir karyawan, jika

karir karyawan sudah terpenuhi maka kinerja karyawan akan lebih optimal.

1.2. Saran

1. Saran Bagi Lembaga:

Bagi semua perusahaan hendaknya lebih memperhatikan pengadaan pengembangan karir, yaitu pelaksanaannya harus bersih dari nepotisme, kolusi, serta faktor kedekatan dengan atasan, selain itu dalam memberikan pelatihan hendaknya disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing karyawan. Karena dengan adanya pengembangan karir maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat karena kesejahteraan karyawan sudah terpenuhi. Setelah penulis melakukan penelitian di PDAM Kabupaten Malang, seluruh karyawan menyatakan serta menilai baik terhadap pengembangan karir yang ada di PDAM Kabupaten Malang, oleh karena itu hendaknya PDAM Kabupaten Malang tetap mempertahankan sistem pengembangan karir tersebut dan terus memperbaiki sistem pengembangan karir. Hendaknya perusahaan terus memberikan motivasi karyawan agar meningkatkan loyalitas karyawan, misalnya dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, sehingga akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi pada perusahaan.

2. Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan bisa menambahkan variabel-variabel lainnya.

