

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir sehingga hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki karakteristik individu yaitu meliputi keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja akan mempengaruhi pengembangan karir pegawai pada PT. Astra International Yogyakarta.
2. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel karakteristik organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir sehingga hipotesis 2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi akan mempengaruhi pengembangan karir para pegawai di PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta.
3. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karir sehingga hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai akan mempengaruhi pengembangan karir pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Setiap individu memiliki potensi yang beragam dan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karenanya perusahaan harus mampu memahami karakter setiap anggotanya. Pentingnya membangun sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas bertujuan untuk mengembangkan perusahaan kedepannya. Struktur organisasi yang jelas dan uraian pekerjaan yang tepat akan membantu pengembangan karir anggota menjadi lebih baik.
2. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap anggotanya. Dengan demikian maka anggota akan lebih terdorong dan semangat untuk memiliki prestasi kerja yang lebih baik serta memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan.
3. Perusahaan hendaknya memberikan peluang dan kesempatan lebih luas kepada anggota untuk menduduki jabatan tertentu. Tentunya dengan melihat beberapa pertimbangan seperti prestasi apa yang sudah dicapai oleh pegawai, kejujuran dalam bekerja, keuletan dalam bekerja dan masih banyak faktor lainnya.
4. Pengembangan karir pegawai yang ada di perusahaan memang sudah diterapkan dengan baik. Para pegawai dapat dikatakan sudah mampu merencanakan karirnya dengan baik. Namun kembali kepada pihak

perusahaan untuk selalu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh tiap anggotanya melalui pengadaan pengembangan karir secara berkala.

5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar menambah variabel penelitian, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi untuk memprediksi pengembangan karir.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan penelitian antara lain adalah sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 96 pegawai sehingga agar dapat digeneralisasi maka diharapkan untuk menambah jumlah sampel bagi pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Variabel yang digunakan untuk memprediksi pengembangan karir dalam penelitian ini hanya menggunakan karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan prestasi kerja. Masih banyak faktor yang dapat memprediksi pengembangan karir.