

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis terhadap PT XYZ Wilayah Bandung yang bertujuan guna mengetahui pengaruh mengenai Manajemen karir dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di PT XYZ Wilayah Bandung, dengan menghasilkan beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi mengenai manajemen karir di PT XYZ Wilayah Bandung menunjukkan bahwa meskipun sistem manajemen karir sudah diterapkan dengan sangat baik, masih terdapat area yang memerlukan perbaikan. Dimensi pengembangan karir mendapatkan skor tertinggi, khususnya dalam hal pemahaman karyawan tentang pelatihan dan pengembangan untuk jalur karir di masa depan. Sebaliknya, dimensi perencanaan karir memperoleh skor terendah, terutama terkait dengan keaktifan karyawan dalam mencari informasi tentang peluang promosi jabatan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa ada kebutuhan untuk meningkatkan inisiatif dan kesadaran karyawan dalam merencanakan dan mengejar peluang karir mereka. Selanjutnya Persepsi mengenai disiplin kerja di PT XYZ wilayah bandung yang sudah bagus. Ini berarti bahwa dimensi tertinggi pada disiplin kerja terdapat pada dimensi absensi dengan tingkat kepatuhan terhadap ketentuan kerja yang berlaku. Sementara itu, terdapat ruang untuk meningkatkan dimensi terendah yang terdapat pada dimensi tanggung jawab yaitu pada tingkat mentaati peraturan di tempat kerja secara tidak tertulis. Dan terakhir terkait gambaran kinerja karyawan di PT XYZ wilayah bandung menunjukkan kinerja yang tinggi. Dimensi yang paling menonjol adalah *Task Performance* (Kinerja Tugas), yaitu pada indikator tingkat mengingat hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan serta perencanaan yang optimal. Di sisi lain, dimensi terendah terdapat pada *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif), yaitu pada tingkat

kemampuan berbicara dengan rekan kerja tentang aspek positif dibandingkan dengan aspek negatif pekerjaan

2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa pengaruh manajemen karir dan disiplin kerja secara bersamaan terbukti signifikan serta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.1 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas mengenai hasil penelitian dan pengolahan data, penelitian ini mengajukan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk PT XYZ wilayah bandung sebagai berikut:

1. Mengenai manajemen karir untuk dimensi terendah yang dimiliki oleh variabel ini terdapat pada dimensi perencanaan karir dengan indikator tingkat keaktifan karyawan mencari informasi peluang promosi jabatan di perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian dari karyawan PT XYZ wilayah bandung tidak aktif dalam mencari informasi promosi jabatan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perusahaan meningkatkan akses dan transparansi informasi promosi seperti menimplementasikan platform digital internal yang menyediakan informasi terkini tentang peluang promosi, kriteria yang dibutuhkan, dan proses aplikasi. Meningkatkan program penyuluhan dan edukasi karir seperti mengadakan program penyuluhan atau workshop secara berkala yang fokus pada perencanaan karir dan strategi pencarian informasi promosi. dan peningkatan komunikasi dan dukungan manajerial seperti memastikan bahwa manajer memberikan *feedback* yang konstruktif dan dukungan untuk pengembangan karir karyawan.
2. Mengenai dimensi terendah pada variabel disiplin kerja terdapat pada dimensi tanggung jawab yaitu tingkat mentaati peraturan di tempat kerja

secara tidak tertulis. Hal ini mengindikasikan adanya ruang untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan-aturan tidak tertulis yang sering kali berperan penting dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk penguatan kultur disiplin seperti memastikan bahwa norma-norma tidak tertulis diterapkan dengan konsisten dan adil di seluruh organisasi, pengawasan dan penegakan norma-norma ini harus dilakukan secara transparan untuk meningkatkan kepercayaan karyawan. Pelatihan berkala akan membantu karyawan memahami dan menerapkan aturan-aturan ini, yang sering kali dianggap kurang formal. Komunikasi yang jelas mengenai peraturan ini juga harus diperkuat, dengan menyediakan panduan atau buku saku yang menguraikan peraturan tidak tertulis dan mendistribusikannya kepada seluruh karyawan. Selain itu, pimpinan dan manajer perlu menjadi teladan dalam mematuhi peraturan tidak tertulis, karena kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti contoh yang ditunjukkan oleh atasan mereka, serta penerapan sanksi atau tindakan perbaikan juga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja.

3. Mengenai dimensi terendah variabel kinerja karyawan terdapat pada dimensi *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif), yaitu pada tingkat kemampuan berbicara dengan rekan kerja tentang aspek positif dibandingkan dengan aspek negatif pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bagi karyawan untuk lebih fokus pada aspek negatif dalam diskusi dengan rekan kerja. Oleh karena itu, penulis menyarankan pertama, memfasilitasi diskusi terbuka antara karyawan dan atasan mengenai beban kerja dan stres yang dihadapi. Kedua, implementasikan program dukungan karyawan, seperti konseling atau pelatihan manajemen stres, dan ciptakan saluran komunikasi yang aman untuk umpan balik anonim. Selain itu, adakan program pelatihan yang menekankan pentingnya menjaga citra perusahaan, menjelaskan bagaimana setiap tindakan karyawan berkontribusi pada reputasi perusahaan. Terakhir, terapkan sistem penghargaan yang mengapresiasi untuk menghargai pencapaian kinerja karyawan.

4. Karena manajemen karir dan disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan di PT XYZ wilayah Bandung, maka PT XYZ wilayah Bandung perlu mengupayakan untuk meningkatkan program-program manajemen karir dan disiplin kerja. Upaya tersebut meliputi penyediaan pelatihan yang relevan dan merancang rencana pengembangan karir individual yang mencakup evaluasi berkala dan peluang promosi. Selain itu, penting untuk mengedukasi karyawan tentang peraturan disiplin kerja melalui sosialisasi dan pelatihan, serta menerapkan sistem penghargaan untuk mengapresiasi kedisiplinan yang baik. Mengintegrasikan program pengembangan karir dengan disiplin kerja dan menciptakan budaya kerja positif yang mendukung kedua aspek ini akan memperkuat keduanya secara bersamaan. Monitoring dan evaluasi rutin dari program-program ini akan memastikan bahwa mereka efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tujuan perusahaan.
5. Pada penelitian ini, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mendalami lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara manajemen karir, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta mengeksplorasi variabel-variabel baru yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. serta gunakan teknik sampling proporsional untuk representativitas yang lebih baik agar mendapatkan hasil yang lebih representatif dan komprehensif.