

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran pengembangan karir yang diterima karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang terdiri dari perencanaan karir dan manajemen karir berada pada kategori sedang. Dilihat dari aspek tertinggi terdapat pada indikator kesesuaian minat dengan pekerjaan yaitu sesuainya minat dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sedangkan untuk aspek terendah terdapat pada indikator kejelasan rencana karir jangka pendek yaitu adanya ketidakjelasan rencana karir jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
2. Gambaran motivasi kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) berada pada kategori sedang. Dilihat dari aspek tertinggi terdapat pada indikator

semangat yaitu kuatnya kemauan pegawai dalam mengerjakan tugasnya sedangkan untuk aspek terendah terdapat pada indikator promosi.

3. Diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hal ini berarti motivasi sangat dipengaruhi pengembangan karir. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang cukup tinggi antara pengembangan karir dengan motivasi kerja.

5.2 Saran

1. Agar terpenuhinya harapan karyawan mengenai kesesuaian perencanaan karir dengan perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan kebijakan yang tepat dengan memberikan perencanaan karir yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia, sehingga nantinya karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Agar terpenuhinya harapan karyawan mengenai kejelasan rencana karir jangka pendek sebaiknya perusahaan menyiapkan dengan baik rencana karir jangka pendek untuk para karyawannya sehingga karyawan akan merasa jelas tentang rencana karir jangka pendeknya dalam perusahaan.
3. Agar terpenuhinya harapan karyawan mengenai informasi karir sebaiknya perusahaan memberikan informasi karir dengan serinci mungkin untuk para karyawannya sehingga karyawan nantinya akan tahu tentang *job*

description-nya, bisa memperhitungkan jenjang karirnya di perusahaan dan merencanakan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi lagi.

4. Agar terpenuhinya harapan karyawan mengenai frekuensi publikasi lowongan kerja sebaiknya perusahaan memberikan frekuensi publikasi lowongan kerja sesering mungkin agar informasi tentang lowongan kerja yang ada dalam perusahaan cepat tersampaikan kepada semua karyawan.
5. Agar terpenuhinya kemauan pegawai memperoleh jabatan yang lebih tinggi perusahaan sebaiknya perusahaan lebih memotivasi lagi karyawannya agar lebih mau memperoleh jabatan yang lebih tinggi agar karyawan lebih termotivasi lagi untuk naik jabatan ke yang lebih tinggi lagi sehingga produktivitas karyawan pun akan meningkat.
6. Agar terpenuhinya kemauan pegawai terlibat dalam kegiatan kantor perusahaan sebaiknya perusahaan lebih merangsang lagi karyawan agar mau ikut serta terlibat dalam kegiatan kantor agar kemauan partisipasi karyawan terlibat dalam kegiatan kantor bertambah kuat.
7. Agar terpenuhinya kemauan pegawai dalam memimpin rekan kerja sebaiknya perusahaan membiasakan karyawannya untuk memunculkan jiwa kepemimpinan diantara rekan kerjanya atau *leadership* agar kemauan karyawan memimpin rekan kerja menjadi lebih sangat kuat.
8. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti faktor pengembangan karir yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan namun masih banyak faktor-faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-

faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

9. Dari saran diatas sekiranya dapat memberi masukan yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya. Selain itu perusahaan dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan acuan untuk penetapan kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan karir guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

