

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pengembangan karier karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari jawaban responden untuk variabel pengembangan karier. Dari hasil rekapitulasi data yang diperoleh, dapat disimpulkan bawa skor tertinggi dari variabel pengembangan karier adalah indikator pengembangan dan pelatihan. Ini membuktikan bahwa PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya sangat memperhatikan program pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karier karyawannya. Untuk skor indikator terendah adalah pilihan pekerjaan yang mengukur tingkat kesesuaian pekerjaan dengan keinginan karyawan. PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya harus lebih memperhatikan dan memenuhi keinginan karyawan dalam hal pilihan pekerjaan yang diberikan, hal ini dilakukan agar tingkat pengembangan karier karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya dapat meningkat.
2. Tingkat komitmen organisasional PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari jawaban responden untuk variabel komitmen organisasional. Dari hasil rekapitulasi data yang diperoleh, dapat disimpulkan bawa komitmen normatif karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya sudah sangat baik. PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya sebagai BUMN dan Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) telah membuat karyawan yang bekerja di dalamnya memiliki tingkat kebanggaan yang

tinggi. Hal ini menjadi hal yang positif mengingat dari ketiga dimensi komitmen organisasional, komitmen afektif merupakan dimensi komitmen yang paling sulit dibentuk. Namun, PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya harus lebih memperhatikan dimensi komitmen berkelanjutan. Dari ketiga dimensi komitmen organisasional, skor untuk komitmen berkelanjutan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya menempati posisi terendah. Meningkatkan komitmen berkelanjutan bisa dilakukan dengan lebih memperhatikan fasilitas dan tunjangan bagi para karyawan.

3. Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengembangan karier terhadap komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.

## 1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya, peneliti mengajukan beberapa saran untuk PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya. Saran ini dapat dijadikan solusi dari permasalahan mengenai komitmen organisasional sekaligus dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang.

1. PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya hendaknya menambah program pendidikan dan pelatihan yang diberikan sebagai pendukung untuk pengembangan karier karyawan. Yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah dari segi keberagaman *skill* yang dimiliki karyawan. Akan lebih baik apabila PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya tidak hanya fokus pada peningkatan satu *skill* saja.
2. PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya disarankan untuk lebih memperhatikan kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan keinginan karyawan. Karyawan yang sudah ada keselarasan antara keinginan pribadi dan tujuan perusahaan akan bekerja lebih optimal dan apabila ini ditingkatkan, maka akan berdampak pada peningkatan tingkat komitmen organisasional
3. PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya disarankan lebih memperhatikan tingkat *continuance commitment* yaitu komitmen yang berhubungan dengan penyediaan fasilitas dan pemberian tunjangan bagi para karyawan.