BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kategorisasi variabel persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan berada dalam kategori cenderung positif yaitu sebanyak 37.25% atau 19 orang dari seluruh responden.
2. Kategorisasi variabel komitmen organisasi karyawan divisi sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia berada pada kategori sedang yaitu sebesar 37.25% atau 19 orang dari seluruh responden.
3. Variabel persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan dengan komitmen organisasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,306 dengan koefisien determinasi sebesar 9,39% dan nilai signifikansinya sebesar 0,029. Hal ini berarti semakin positif persepsi karyawan terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan walaupun hanya berpengaruh 9,39%
4. Pada penelitian ini hubungan persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dengan komitmen organisasi karyawan berada pada kategori rendah yaitu 0,306.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa rekomendasi yaitu:

1. Perusahaan yang bersangkutan.
   a. Perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasi karyawan, salah satunya dengan mengembangkan karir karyawan di perusahaan
   b. Manajer dan perusahaan harus memperhatikan dan peduli terhadap pengembangan karir karyawan
   c. Perusahaan harus memberikan informasi karir, kesempatan kerja, dan kesempatan naik jabatan secara jelas kepada karyawan
   d. Perusahaan harus menyediakan tempat pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar karyawan dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki untuk mengembangkan potensi dan karir mereka di perusahaan
2. Peneliti Selanjutnya
   a. Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti hubungan persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dengan komitmen organisasi karyawan. Masih banyak faktor yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang berhubungan maupun yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.
   b. Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dengan komitmen organisasi karyawan hendaknya mengkaji kembali komprehensif dan mendalam mengenai permasalahan kedua variabel tersebut.
   c. Dalam penelitian ini, peneliti memasukkan fenomena data seluruh karyawan di latar belakang masalah, namun pada saat penelitian,peneliti hanya meneliti 1 divisi pada perusahaan sehingga hasil penelitian yang diperolehsedikit cenderung berbeda dengan

fenomena. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti semua divisi sesuai dengan data fenomena masalah yang ada.

d. Pada saat penelitian, dalam pengisian kuesioner/angket diharapkan peneliti selanjutnya sebisa mungkin mendampingi karyawan/responden dalam mengisi angket agar mengurangi bias pada hasil penelitian

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN