

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis lakukan dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan penelitian secara umum pelaksanaan pengembangan karier individu pada Bulog Regional Indramayu sudah baik, karena dengan semangat dan gairah kerja yang tinggi, penempatan pegawai pada tempat yang tepat, kondisi instansi baik, serta hubungan kerja yang terjalin dengan baik dan sehat membuat pegawai dapat bekerja dengan baik secara optimal. Pelaksanaan pengembangan karier ini merupakan usaha untuk memberikan kesempatan kepada pegawai agar dapat mengembangkan potensinya, untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas, berpengetahuan luas dan berdedikasi tinggi. Hal ini sangat berguna bagi instansi untuk menghadapi segala perubahan-perubahan yang akan terjadi dimasa yang akan datang, sehingga sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.
2. Pengembangan karier organisasi pada Bulog Regional Indramayu sudah berjalan dengan baik hanya saja kebutuhan dan tujuan karier yang ada pada instansi tersebut kurang sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan pegawai serta kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai.

3. Komitmen karyawan pada Bulog regional Indramayu sangat baik hanya saja komitmen karyawan Bulog Regional Indramayu lebih besar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sedangkan pengaruhnya pengembangan karier terhadap komitmen karyawan Bulog Regional Indramayu sangat kecil. Dan untuk meningkatkan komitmen karyawan Bulog Regional Indramayu salah satunya dengan pengembangan karier sehingga komitmen karyawan bulog regional Indramayu dapat meningkat walaupun sangat kecil pengaruhnya. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan bahwa kondisi komitmen karyawan umumnya sudah baik, seperti mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap kualitas pekerjaan, mentaati peraturan yang berlaku, pegawai selalu datang tepat waktunya.
4. Pengembangan karier individu lebih besar pengaruhnya untuk meningkatkan komitmen karyawan dibandingkan dengan pengembangan karier organisasi karena organisasi hanya memberikan informasi, penyuluhan serta memberi kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan kariernya dan yang menentukan adalah adalah karyawan itu sendiri dengan bagaimana karyawan dapat merencanakan kariernya dengan baik agar kariernya dapat meningkat dan sesuai dengan harapannya.

5.2 Saran

1. Dalam pemberian informasi mengenai pengembangan karier oleh instansi haruslah secara cepat dan jelas, walaupun persyaratan-persyaratan dan

informasi karier telah tercantum dalam peraturan-peraturan lembaga namun akan lebih baik jika instansi menyampaikan informasi tersebut secara lisan agar lebih jelas. Misalnya melalui wawancara setelah dilakukannya penilaian prestasi kerja pegawai. Dengan adanya dasar pertimbangan dalam pengembangan karier akan kurang tepat jika akan menghambat instansi, yaitu akan menurunnya semangat kerja dan komitmen. Untuk mengantisipasi hal tersebut pimpinan harus menetapkan kebijaksanaan dasar pengembangan karier yang tepat yaitu bukan hanya penilaian prestasi kerja saja yang menjadi faktor utama dalam pemberian promosi, sehingga dapat menempatkan pegawai pada tempat yang tepat. Perwujudan orang yang tepat. Perwujudan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat akan menghasilkan sesuatu yang baik bagi instansi maupun pegawainya.

2. Dukungan dan bimbingan dari atasan sangat berperan bagi bawahannya dalam mencapai karier yang lebih baik, karena dapat meningkatkan moral dan motivasinya pegawai. Adanya keragu-raguan diantara pegawai sebaiknya dibicarakan lebih lanjut agar dapat diselesaikan secepatnya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.
3. Program pengembangan karier yang dilaksanakan instansi hendaknya dilakukan dengan baik dan jelas sehingga dapat mengurangi keinginan pindahnya pegawai pada instansi lain.

