

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan yang meliputi pelatihan, pendidikan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh unsur pelatihan yang meliputi lama pelatihan, frekuensi pelatihan, variasi jenis pelatihan, kesesuaian materi pelatihan, kesesuaian metode pelatihan dan ketepatan peserta pelatihan dilihat dari hasil pengolahan data penelitian. Pengelolaan dan pemeliharaan perpustakaan dan kearsipan membutuhkan keterampilan teknis yang didapat dari adanya pelatihan, salah satu bentuknya adalah berupa bimbingan teknis.
2. Pendidikan berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh unsur pendidikan yang meliputi lama pendidikan, frekuensi pendidikan, variasi jenis pendidikan, kesesuaian materi pendidikan, kesesuaian metode pendidikan dan ketepatan peserta pendidikan dilihat dari hasil pengolahan data penelitian. Setelah adanya pembekalan kemampuan teknis melalui pelatihan, para pegawai pun perlu diberikan pendidikan agar dapat meningkatkan

kemampuan teoritis, konseptual, dan moral mereka, salah satu bentuknya adalah berupa *workshop*.

3. Pengembangan karier berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh unsur pengembangan karier meliputi frekuensi konsultasi karier, jenjang karier, peluang promosi karier, prestasi kerja, jaringan kerja dan kesetiaan terhadap organisasi dilihat dari hasil pengolahan data penelitian. Melalui konsultasi karier yang diberikan hingga adanya kesempatan para pegawai untuk mengembangkan potensi karier mereka, maka mereka akan merasa apresiasi diri mereka cukup meningkat.
4. Pengembangan karyawan berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh unsur pengembangan karyawan meliputi pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier. Masing-masing unsur tersebut dinilai cukup mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karena melalui pembekalan keterampilan yang didapat dari pelatihan dan pendidikan serta peningkatan karier yang didapat dari adanya pengembangan karier tersebut akan mampu menimbulkan kepuasan kerja yang cukup tinggi dalam aspek isi pekerjaan, supervisi/pengawasan, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan temuan yang telah dihasilkan, maka peneliti menyatakan beberapa hal dengan harapan dapat

memberikan kegunaan dan menjadi masukan bagi badan instansi pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat, khususnya bagi Bapusipda Provinsi Jawa Barat dalam hal pengoptimalan pengembangan karyawan dan kepuasan kerja dalam persepsi para pegawainya. Beberapa hal tersebut adalah sebagai berikut.

1. Para pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat merasa frekuensi pelatihan jarang dilaksanakan. Oleh karena itu, sebaiknya dilakukan peninjauan kebutuhan para pegawai dan mengatur pelaksanaan pelatihannya sesuai dengan situasi dan kondisi badan instansi tersebut misalnya ketersediaan biaya dan waktu untuk menyelenggarakan pelatihan sehingga para pegawai yang membutuhkan pelatihan tersebut dapat langsung merasakan manfaatnya dan akan merasa puas dalam menunjukkan performa kerjanya.
2. Seperti halnya dengan pelatihan, frekuensi pendidikan yang diberikan di Bapusipda Provinsi Jawa Barat dirasa jarang dilaksanakan oleh para pegawai. Oleh karena itu, sebaiknya dilakukan pula peninjauan kebutuhan para pegawai dan mengatur pelaksanaan pendidikannya sesuai dengan situasi dan kondisi badan instansi tersebut sehingga para pegawai yang membutuhkan pendidikan tersebut dapat langsung merasakan manfaatnya dan akan merasa puas dalam menunjukkan performa kerjanya.
3. Para pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat merasa frekuensi konsultasi karier jarang diberikan. Hal tersebut dikarenakan adanya kepastian informasi untuk meningkatkan karier atau mengalami kenaikan golongan dalam badan instansi hanya dengan melanjutkan jenjang pendidikan mereka. Sebaiknya, para pegawai yang tidak dapat untuk melanjutkan

jenjang pendidikan mereka, diberi kepercayaan untuk membantu atau memegang beberapa pekerjaan yang kadangkala dilakukan oleh para atasan mereka. Maka dari itu, para pegawai akan merasa semakin dihargai dan merasa bahwa apresiasi diri mereka juga meningkat, baik di mata diri sendiri maupun lingkungan.

4. Pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja, baik itu dilakukan secara bersama-sama unsur pengembangan karyawan yaitu pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier maupun secara parsial. Oleh karena itu, Bapusipda Provinsi Jawa Barat senantiasa harus terus berkomitmen untuk mengoptimalkan pengembangan karyawan khususnya pelatihan dan pengembangan karier dalam beberapa aspek pendukungnya seperti pemberian frekuensi pelatihan dan frekuensi konsultasi karier secara berkala agar mampu mengkondisikan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu seluruh golongan atau sub bagian atau bidang pegawai tersebut mampu merasakan manfaat yang sama besarnya sesuai dengan tugas mereka dalam hal perpustakaan dan kearsipan.
5. Bapusipda Provinsi Jawa Barat juga harus mampu untuk membawa citra kegiatan pengembangan karyawan sebagai momen untuk saling mempelajari, memahami, membantu dan menghargai setiap kesalahan yang pernah dilakukan dan usaha yang telah diberikan untuk peningkatan kinerja dan kepuasan kerja di masa yang akan datang.