

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka data ditarik kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan, Pendidikan, prestasi kerja, pengalaman kerja, dan promosi merupakan faktor-faktor penting dalam pengembangan karir pegawai PT Perusahaan Gas Negara, Tbk. Meskipun promosi dianggap sebagai faktor terendah, partisipan menyadari bahwa promosi merupakan tanggung jawab individu dan dipengaruhi oleh kriteria perusahaan serta lingkungan kerja;
2. Perusahaan telah menerapkan berbagai strategi untuk mendukung pengembangan karir pegawai, melalui pelatihan, pendidikan, serta melakukan *survey employee engagement* dan program pelatihan khusus untuk mengembangkan kompetensi pegawai;
3. Tantangan yang dihadapi PT Perusahaan Gas Negara, Tbk dalam pengembangan karir didasarkan pada jumlah pekerja yang terbatas, sistem perekrutan, serta kebutuhan keahlian khusus bagi pekerja berpengalaman.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian yang didapatkan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Garaika, 2020), (Kasendra et al., 2019), (V. W. Sari et al., 2020), (Ayuni et al., 2022), (Pangestuti, 2019), (Firmansyah & Saepuloh, 2022), (Dewi et al., 2020), (Cedaryana et al., 2018), (Sukmawati & Tarmizi, 2022), (P. Sari et al., 2022), (Nami Nasution et al., 2018), (Fauzi et al., 2022), dan (Kumara, 2018) dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor pendidikan, pelatihan, prestasi kerja, pengalaman kerja, serta promosi berpengaruh terhadap pengembangan karir.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan dukungan dan program pengembangan karir bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan motivasi mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan yang relevan, memperkuat jaringan kerja, dan memberikan insentif kepada pegawai yang mencapai target kinerjanya. Selain itu, penting untuk memastikan program pengembangan karir disesuaikan dengan rencana jangka Panjang perusahaan dan memberikan kesempatan yang merata bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan diri.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat banyak keterbatasan sehingga perlu disempurnakan melalui penelitian-penelitian lain sebagai dukungan tambahan. Keterbatasan tersebut meliputi :

1. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif untuk mengetahui analisis sistem pengembangan karir pegawai di PT Perusahaan Gas Negara, Tbk serta tidak sampai mengukur persentase keberhasilan pengembangan karir yang telah dijalankan oleh perusahaan;
2. Partisipan wawancara dalam penelitian ini hanya di lingkup kecil yaitu beberapa pegawai yang berada di kantor.

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk memperoleh hasil yang lebih optimal dalam penelitian terkait topik ini di masa mendatang, peneliti memberikan beberapa rekomendasi bagi peneliti berikutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan topik atau pembahasan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa lebih mengulas dan membahas lebih detail agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi;
2. Agar memperoleh hasil yang lebih optimal, diharapkan penelitian berikutnya dapat melibatkan partisipan dari luar kantor, seperti pekerja lapangan.