

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 di Jakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 5,998 > t_{tabel} = 1,70$ dengan Persamaan regresi $\hat{Y} = 35,22 + 0,79 X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor pengembangan karir (variabel X), maka akan mengakibatkan kenaikan komitmen organisasi (variabel Y) sebesar 0,79 pada konstanta 35,22.

Komitmen organisasi ditentukan oleh pengembangan karir sebesar 48,63% dan sisanya sebesar 51,37% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain, seperti stres kerja dan disiplin kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir termasuk salah satu variabel yang menentukan komitmen organisasi pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta harus dapat meningkatkan pengembangan karir karyawannya agar komitmen organisasi pada karyawan dapat meningkat. Rendahnya komitmen organisasi yang diakibatkan oleh kurangnya pengembangan karir seorang karyawan, jika dibiarkan berlarut-larut akan mengurangi kinerja pegawai, meningkatkan *turnover* pegawai dan dapat mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel pengembangan karir, persentase indikator eksposur sebesar 32,67%. Sedangkan, hasil persentase indikator mentor sebesar 34,17%. Pada variabel komitmen organisasi persentase indikator emosi positif pada organisasi sebesar 24,21%. Sedangkan persentase indikator mencurahkan segenap tenaga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya sebesar 26,14%.

Dari hasil pengolahan data penelitian, terlihat bahwa pegawai dengan pengembangan karir yang tinggi, maka komitmen organisasinya akan tinggi pula. Hal yang harus dilakukan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta adalah menaruh perhatian yang lebih besar terhadap eksposur, yaitu menjadi dikenal oleh pimpinan yang memutuskan promosi dan transfer. Selain itu, perusahaan juga harus dapat meningkatkan emosi positif karyawan pada organisasi. Hal ini berdasarkan hasil perolehan skor rata - rata, indikator eksposur dalam pengembangan karir adalah yang terendah, yaitu sebesar 32,67%. Sedangkan, untuk komitmen organisasi,

indikator emosi positif pada organisasi merupakan yang terendah, yaitu sebesar 24,21%.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi adalah :

1. Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka organisasi harus dapat mengelola karyawannya agar dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya, yaitu melalui pendekatan-pendekatan yang diberikan kepada para karyawan, seperti misalnya pimpinan memberikan motivasi kepada para bawahannya untuk membantu mengurangi stres kerja, meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan aturan dan prosedur yang ketat, dan meningkatkan kesempatan pengembangan karir bagi para karyawan. Dengan begitu, komitmen organisasi pada karyawan akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam menyikapi komitmen organisasi pada karyawan melalui indikator emosi positif pada organisasi memiliki persentase terendah, yaitu sebesar 24,21%, maka hendaknya perusahaan memperhatikan dan meningkatkan emosi positif karyawan pada perusahaan, yaitu dengan menciptakan kondisi agar karyawan merasa nyaman dan bekerja tidak secara monoton, seperti memberikan tantangan kepada karyawan melalui

pemberian tugas-tugas khusus dan otoritas tambahan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan diri sesuai dengan potensinya.

3. Dalam menyikapi pengembangan karir melalui indikator eksposur yang memiliki persentase terendah sebesar 32,67%, hendaknya atasan bersikap objektif dalam mempertimbangkan beberapa hal, seperti keahlian, kemampuan kerja, pengalaman kerja, laporan tertulis, dan jam-jam yang dihabiskan karyawan dalam bekerja. Selain itu, karyawan hendaknya turut berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan dan harus menaruh rasa hormat pada atasannya, dimanapun dia berada dan dalam situasi apapun. Dengan demikian, karyawan tersebut menjadi lebih dikenal oleh pimpinannya serta mempunyai nilai yang positif sehingga lebih berpeluang untuk mendapatkan promosi ataupun transfer.
4. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir yang sudah berjalan selama ini agar komitmen organisasi pada karyawan dapat terus meningkat.