

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait gambaran *career growth* pada karyawan PT X, dapat disimpulkan bahwa tingkat *career growth* pada karyawan PT X mayoritas berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 257 dari 293 karyawan (87,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT X merasa pekerjaannya saat ini memberikan kesempatan untuk mencapai kemajuan dan peningkatan dalam karier pribadinya. Karyawan dengan *career growth* yang tinggi merasa bahwa pekerjaannya saat ini memberikan peluang untuk mencapai kemajuan tujuan karier dan memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman lebih banyak. Karyawan juga merasa bahwa melalui pekerjaannya saat ini, perusahaan memberikan kesempatan untuk memperoleh promosi dan pertumbuhan remunerasi dalam karier mereka. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya kaitan antara *career growth* dengan karakteristik demografis, seperti usia, level jabatan, dan departemen.

5.2 Saran

Pada penelitian ini terdapat saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk berbagai pihak, antara lain:

5.2.1 Saran Metodologis

Saran metodologis yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait variabel yang sama ialah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kaitan antara *career growth* dengan karakteristik demografis, seperti usia, level jabatan, dan departemen. Namun, belum ada penelitian sebelumnya yang mengaitkan faktor psikologis dengan *career growth*. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya untuk melihat lebih lanjut kaitan antara *career growth* dengan faktor psikologis, seperti *self-efficacy* dan *organizational career management practice* menggunakan metode kuantitatif korelasional.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan sektor manufaktur. Oleh karena itu, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada karyawan dengan kriteria pekerjaan atau sektor lainnya, seperti pegawai pemerintahan, tenaga kesehatan, karyawan sektor industri, dan sebagainya.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran praktis yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan terkait *career growth* pada karyawan PT X, antara lain:

1. Bagi Karyawan

Mayoritas karyawan PT X dengan tingkat *career growth* yang tinggi memperoleh skor mean paling tinggi pada dimensi *professional ability*

development. Berdasarkan hasil ini, disarankan agar karyawan dapat mempertahankan *career growth* yang tinggi dengan selalu memanfaatkan peluang pengembangan kemampuan profesional yang disediakan oleh perusahaan. Dengan demikian, mereka dapat tetap kompetitif dalam mencapai pertumbuhan kariernya. Oleh karena itu, hal yang dapat dilakukan karyawan untuk mempertahankan *career growth* yaitu dengan meningkatkan kinerja melalui pengembangan keterampilan, pelatihan, dan pengalaman kerja, sehingga mendapat kesempatan untuk belajar dan bertumbuh melalui tugas yang menantang.

2. Bagi Perusahaan

Promotion speed dan *remuneration growth* merupakan dimensi yang lebih rendah jika dibandingkan dengan dimensi *career growth* lainnya. Sebagian besar responden dengan *career growth* yang rendah merasa tidak setuju bahwa kecepatan promosi dan pertumbuhan remunerasi di pekerjaannya saat ini terbilang cepat. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan promosi dan sistem kompensasi.