

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.

Setelah melakukan pengujian dan analisa data pada bab-bab terdahulu, maka peneliti merumuskan beberapa kesimpulan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan di awal skripsi bahwa persepsi karyawan terhadap perencanaan karir Sumber Daya Manusia yang diterapkan pada kantor pusat PT. Granton Marketing Internasional di Jakarta memiliki gelombang aspirasi karyawan yang cukup meningkat. Situasi ini menimbulkan beban terhadap supervisor, ketegangan terhadap sistem dan kegelisahan pribadi.

Dampak lanjutannya dapat menimbulkan kekecewaan dan merosotnya komitmen yang dapat mengacaukan organisasi, menurunkan kinerja, dan meningkatnya perputaran karyawan. Berdasarkan aspirasi karyawan, pemakaian sistem kurang efektif dan kapabilitas perencanaan karir individu kurang memadai. Dampaknya adalah komitmen karir yang diperkuat dan penyusunan rencana tindakan. Hasilnya adalah penurunan kinerja, dan pemanfaatan tenaga berbakat.

Secara umum pemberian informasi mengenai perencanaan karir sudah jelas dan terbuka dan bentuk pelayanan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan tentang jenjang dan alur karir telah dan dilaksanakan oleh perusahaan dengan baik. Namun beberapa karyawan menyatakan agar semua informasi hendaknya diberikan dan disediakan kepada para karyawan dengan informasi lain yang mereka butuhkan. Perusahaan perlu menyediakan seseorang yang ahli dalam melakukan konseling mengenai perencanaan karir. Adanya kemudahan dalam melakukan konseling merupakan sebagai wujud kedekatan serta keterbukaan antara atasan dengan bawahan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan terkait.

Perusahaan perlu membuat program mentoring guna mempersiapkan rencana karir karyawannya, sebagian besar karyawan berpendapat pentingnya peran mentor dalam membantu perencanaan karir karyawan, dan satu hal yang perlu untuk diketahui bahwa pelaksanaan dari mentoring tersebut perlu melakukan evaluasi karena masih belum baik.

Pelaksanaan penilaian kerja oleh atasan menurut persepsi karyawan sudah dilakukan secara periodik/ berkala / rutin akan tetapi masih terlihat kurang objektif sehingga tujuan dari penilaian kerja yang dilakukan oleh atasan belum mengarah kepada pilihan karir karyawan. Persepsi karyawan terhadap pentingnya diadakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan, kemampuan serta pengetahuan, tentunya program pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

6.2. Saran.

1. Untuk lebih meningkatkan hubungan kerja antara atasan dan bawahan, disamping itu mampu menyesuaikan perencanaan karir individu dengan rencana karir yang ada di organisasi. Di sisi lain pegawai harus mampu memotivasi dirinya sendiri agar karir nya dapat berkembang.
2. Program perencanaan karir dimulai dari awal proses seleksi karyawan dengan beberapa standar kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sangat terbatas baik variabel yang diteliti maupun jumlah respondennya sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis hendaknya memperbanyak jumlah variabel yang akan diteliti maupun jumlah responden yang akan dijadikan populasi agar hasil penelitiannya tergeneralisasi.