

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Rata-rata karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi menilai Pengembangan Karier karyawan berada pada skor 232 artinya dapat dikategorikan sangat baik karena berada pada rentang skala 205,8 – 245 dan rata-rata karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi menilai Kinerja berada pada skor 225,7 artinya dapat dikategorikan sangat tinggi karena berada pada rentang skala 205,8 – 245
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,238 > 2,011$). Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi

5.2. Saran

1. Untuk secara keseluruhan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi harus diperhatikan dan ditingkatkan kembali, agar Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan bisa menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

2. Hal yang menjadi perhatian perusahaan adalah bagian Pengembangan Karier pada indikator Pelatihan yaitu “Harus dapat menerapkan apa yang dipelajari dari pelatihan kedalam lingkungan pekerjaan”, mendapatkan nilai terendah, hal ini diharapkan kepada perusahaan agar karyawan lebih diterapkan lagi apa yang dipelajari dari pelatihan kedalam lingkungan pekerjaannya.
3. Hal lain yang menjadi perhatian perusahaan adalah bagian Kinerja yaitu untuk indikator “Disiplin Kerja”, jika dilihat dari data sebelumnya, dapat dilihat bahwa “Ketepatan waktu lebih diperketat agar karyawan lebih disiplin” mendapatkan nilai terendah, sehingga harapan penulis agar perusahaan dapat ditingkatkan lagi kedisiplinan terhadap karyawan, agar karyawan datang ke kantor sesuai dengan aturan kerja.
4. Penelitian ini dapat dilanjutkan dan dikembangkan dengan mengukur faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karier seperti Prestasi kerja, Kebijakan organisasi, Pembimbing dan sponsor, Pendidikan, Kesetiaan pada organisasi dan Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.