

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif pengembangan karir, efikasi diri, pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa :
 - a. Berdasarkan ukuran tingkat pengembangan karir yang telah dipaparkan pada analisis deskriptif dapat diketahui bahwa pengembangan karir di CV.Indorental dikategorikan cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi dan jabatan kepada karyawan akan tetapi masih ada permasalahan dalam perlakuan yang adil dalam berkarir.
 - b. Berdasarkan ukuran tingkat efikasi diri dikategorikan cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan akan tetapi karyawan seringkali menghindari tugas yang dirasa sulit, tanggung jawab besar dan pekerjaan yang diluar pekerjaan mereka.
 - c. Berdasarkan ukuran tingkat pemberdayaan karyawan dapat dikategorikan cukup baik hal ini dikarenakan pimpinan mempercayai karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya namun perusahaan jarang melakukan evaluasi

atas hasil kerja setiap karyawan dan belum memberikan fasilitas pelatihan-pelatihan agar setiap karyawan bisa mempelajari setiap hasil kerja.

- d. Berdasarkan ukuran tingkat kinerja karyawan dikategorikan cukup baik hal ini terlihat pada karyawan CV.Indorental yang memiliki kedisiplinan dalam hal kehadiran yang cukup baik namun CV.Indorental masih belum mampu dalam memenuhi target instalasi setiap bulannya.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial:
 - a. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika terdapat kenaikan dalam pengembangan karir maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan pada kinerja karyawan.
 - b. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika terdapat kenaikan dalam efikasi diri maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan pada kinerja karyawan.
 - c. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika terdapat kenaikan dalam pemberdayaan karyawan maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan pada kinerja karyawan.
 3. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan pengembangan karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya pengembangan

karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan mempunyai peranan yang sangat menentukan dan essential bagi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran bagi CV.Indorental, saran tersebut diharapkan dapat bermanfaat bagi CV.Indorental. Adapun saran yang ingin penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir pada CV. Indorental dalam kategori cukup baik. Oleh karena itu diharapkan pemimpin dapat lebih memberlakukan karyawan dengan adil dalam berkarir dengan cara membuat form standar penilaian kinerja karyawan dengan melihat kompetensi, prestasi, dedikasi, loyalitas setiap individu karyawan agar terciptanya pengembangan karir yang adil dan perusahaan diharapkan agar membuat metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat sistem pengembangan karir yang efektif, karena akan memudahkan karyawan dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya.
2. Efikasi diri pada CV.Indorental dalam kategori cukup baik. Terutama pada indikator yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas ataupun sempit hal ini disebabkan karena beberapa karyawan menganggap kurang yakin ketika menghadapi tugas yang dirasa sangat sulit seperti melakukan pekerjaan yang diluar pekerjaan mereka, mereka memilih untuk menghindarinya. Oleh

karena itu diharapkan perusahaan mengatasinya dengan cara perusahaan memberlakukan sistem rotasi pekerjaan sehingga karyawan dapat memperdalam keterampilannya dan meningkatkan kemampuan untuk dapat melakukan berbagai pekerjaan, karena dengan kemampuan untuk dapat melakukan berbagai pekerjaan akan mudah bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan mudah dan mengadakan pelatihan *Goal setting* untuk meningkatkan efikasi diri karyawan.

3. Pemberdayaan karyawan pada CV.Indorental dalam kategori cukup baik. Namun secara keseluruhan, akuntabilitas merupakan indikator dengan nilai persentase paling rendah dengan kategori cukup. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan memperhatikan setiap karyawan dan apa yang dikerjakan karyawan untuk mendukung hasil kerja yang lebih maksimal, dengan cara perusahaan menyediakan program umpan balik hasil evaluasi seperti mengadakan kegiatan *meeting* minimal 1x seminggu agar karyawan dapat mempelajari setiap hasil kerja dan mengevaluasinya, selain itu atasan harus memberikan saran kepada bawahannya dalam menyelesaikan beban kerjanya. Hal ini bertujuan agar setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya menjadi optimal.
4. Kinerja karyawan pada CV.Indorental dalam kategori cukup baik. Dalam target instalasi setiap bulan nya terdapat masalah. Penulis menyarankan agar perusahaan mengevaluasi target instalasi yang apabila belum tercapai setiap bulannya, sebagai contohnya : beberapa karyawan yang kurang kompeten dalam mengerjakan tugas,

fasilitas yang menunjang masih belum baik sehingga dalam pengerjaannya karyawan belum maksimal mengoperasikan alat tersebut.

5. Dari hasil kesimpulan verifikatif, penulis menyarankan kepada perusahaan untuk mengutamakan peningkatan pada variabel pemberdayaan karyawan karena dari hasil penelitian yang saya peroleh diketahui bahwa pemberdayaan karyawan merupakan variabel yang berpengaruh paling besar dibandingkan variabel pengembangan karir dan efikasi diri.