

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

1.1. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling*, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Ciri Kepribadian berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Organisasional diterima. Artinya, bahwa Ciri Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Organisasional PT. SPINDO di Surabaya. Hal ini berarti karyawan PT. SPINDO yang memiliki ciri kepribadian yang seimbang diantara 5 kepribadian tersebut, akan memiliki kesempatan lebih banyak dalam mencapai pengembangan karir organisasional.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Ciri Kepribadian berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional PT. SPINDO diterima. Artinya, bahwa Ciri Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional PT. SPINDO di Surabaya. Hal ini berarti karyawan PT. SPINDO yang memiliki ciri kepribadian yang seimbang diantara 5 kepribadian tersebut, akan memiliki tingkat komitmen terhadap perusahaan yang lebih tinggi daripada yang tidak memiliki ciri kepribadian yang seimbang.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir Organisasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

ditolak, karena Pengembangan Karir Organisasional berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional PT. SPINDO di Surabaya. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir organisasional di PT. SPINDO, maka karyawannya semakin tidak loyal terhadap perusahaan.

1.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan dapat diberikan beberapa rekomendasi yang berupa saran-saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya:

1. Saran bagi Manajemen PT. Steel Pipe Industry Indonesia

- a. Pada variabel Ciri Kepribadian, nilai rata-rata jawaban responden yang memiliki nilai terendah adalah indikator “Karyawan tidak memiliki sifat ramah, cenderung pendiam”. Untuk itu, saran yang diajukan bahwa manajemen PT. SPINDO harus memberikan pelatihan secara berkala untuk para karyawannya agar karyawan mampu memiliki kepribadian yang ramah dan menyenangkan. Bila perlu manajemen PT. SPINDO menyewa trainer khusus yang mampu melatih karyawan supaya mereka menjadi karyawan yang lebih ramah.
- b. Pada variabel Pengembangan Karir Organisasional, nilai rata-rata jawaban responden yang memiliki nilai terendah adalah indikator “Perusahaan peduli terhadap kebutuhan karyawan mengenai pengembangan karir”. Untuk itu, saran

yang diajukan bahwa manajemen PT. SPINDO yaitu harus melihat kebutuhan karyawan, jangan hanya memilih karyawan yang berpotensi dan rajin saja, tetapi karyawan yang malas juga harus didorong atau bahkan diwajibkan untuk mengikuti program pengembangan setiap beberapa bulan, sehingga setiap karyawan merasa didukung oleh perusahaan.

- c. Pada variabel Komitmen Organisasional, nilai rata-rata jawaban responden yang memiliki nilai terendah adalah indikator “Karyawan tidak mempunyai rasa memiliki dalam perusahaan.” Untuk itu, saran yang diajukan bahwa manajemen PT. SPINDO harus meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara memberdayakan dan memenuhi kebutuhan karyawan PT. SPINDO dengan cara memberikan fasilitas seperti asuransi, *outbound* antar karyawan, mengadakan acara untuk *refreshing* karyawan, dll.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat meningkatkan pengembangan karir organisasional dan komitmen organisasional, contohnya yaitu tingkat kepandaian karyawan. Apakah ciri kepribadian dan tingkat kepandaian karyawan berpengaruh terhadap pengembangan karir organisasional dan komitmen organisasional.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdullah, I., Omar, R., Rashid, Y., 2013, Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan, *East Journal of Scientific Research*, Vol. 18, No. 6, pp 759-766
- Donaldson, S. I., Ensher, E. A., G-Vallone, E. J., 2000, Longitudinal Examination of Mentoring Relationships on Organizational Commitment and Citizenship Behavior, *Journal of Career Development*, Vol. 26, No. 4, pp 233-249
- Duryanto, D., Sugiarto., Sitinjak, T., 2001, Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek, Indonesia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Elena, P., Adriana, Methods For Testing Discriminant Validity, *Management and Marketing Journal*, Volume IX, Februari: 217-222
- Fayombo, G., 2010, The Relationship between Personality Traits and Psychological Resilience among the Caribbean Adolescents, *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 2, No. 2, Desember: 105-116
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., Godshalk, V. M., 2000, *Career Management*, US of America, Orlando : Harcourt, Inc
- Hackney, C. W., 2012, Personality, Organizational Commitment, and Job Search Behavior: A Field Study, *The University of Tennessee*, May: 1-78
- Hair, J. F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., dan Black, W.C., 1998, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Haywood, B. G., 1993, Career Planning and Development, *Hospital Material Management Quarterly*, Vol. 14, No. 4, May: 42-48

- Hermawan, A., 2005, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Indonesia, Jakarta: PT Grasindo
- Jaya, I. G. N. M., Sumertajaya, I. M., 2008, Pemodelan Persamaan Struktural Dengan Partial Least Square, *Semnas Matematika dan Pendidikan Matematika*, pp. 118-132
- John, O. P., Srivastava, S., 1999, The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives, *Handbook of Personality: Theory and Research*, Vol. 2, pp. 102-138
- Kaur, K., Sandhu, H. S., 2010, Career Stage Effect on Organizational Commitment : Empirical Evidence from Indian Banking Industry, *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 12, Desember: 141-152
- Lamastro, V., 1999, Commitment and Perceived Organizational Support, *National Forum of Applied Educational Research Journal*, Vol. 12, No. 3, pp 1-13
- Lo, H. J., Lin, C. H., Hsing, L. T., 2014, The Mediator Effect Of Career Development Between Personality Traits And Organizational Commitment: The Example Of Sport Communication Technology Talents, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, Vol. 13, No. 14, Oktober: 137-143
- Nwuche, C. A., Awa, H. O., 2011, Career Planning and Development, *International Business and Management*, Vol. 2, No. 2, April: 117-127
- Ogaboh, A. A. M., Nkpoyen, F., Ushie E. M., 2010, Career Development and Employee Commitment in Industrial Organisations in Calabar, Nigeria, *American Journal Of Scientific And Industrial Research*, Vol. 1, No. 2, 105-114
- Patton, W., McMahon, M., 2014, *Career Development and Systems Theory*, Netherlands, AW Rotterdam: Sense Publishers

- Robbins, S. P., Judge, T. A., 2014, *Perilaku Organisasi*, Indonesia, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P., Millet, B., Cacioppe, R., Marsh, T. W., 2001, *Organizational Behaviour*, Malaysia: Pearson Education Australia Pty
- Sarwono, J., Narimawati, U., 2015, *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Indonesia, Yogyakarta: Andi Offset
- Silalahi, U., 2009, *Metode Penelitian Sosial*, Indonesia, Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Indonesia, Bandung: CV ALFABETA
- Yamin, S. dan Kurniawan, H., 2009. *Structural Equation Modeling*, Edisi Kedua, Jakarta: Salemba Empat