

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasi di Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia. Pada indikasi awal hasil penyebaran 30 kuesioner dan wawancara dengan beberapa pegawai, menunjukkan rendahnya tingkat komitmen organisasi. Hal ini serupa dengan hasil penelitian lapang terhadap 130 responden dengan menggunakan wawancara dan kuesioner, hal tersebut terbukti. Kesimpulan yang peneliti peroleh dalam penelitian ini adalah:

1. Dilihat dari 3 (tiga) dimensi Pengembangan Karier Pribadi menurut Whether dan Davis di Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) Republik Indonesia yaitu dimensi prestasi kerja berada pada kategori tinggi, dimensi eksposur berada pada kategori tinggi, dan dimensi peluang untuk tumbuh berada pada kategori tinggi. Sehingga berdasarkan hal tersebut, tingkat pengembangan karier secara keseluruhan menyatakan bahwa Kemlu RI memiliki tingkat pengembangan karier pribadi yang tinggi.
2. Tingkat komitmen organisasi Kemlu dilihat dari dimensi komitmen afektif berada pada kategori sedang, komitmen kontinyu berada pada kategori kontinyu, dan komitmen normatif berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan, secara keseluruhan

tingkat komitmen organisasi di Kemlu RI berada pada tingkat sedang.

3. Secara keseluruhan, antara kedua variabel tidak ada hubungan dan tidak signifikan yang lemah antara Pengembangan Karier dengan Komitmen Organisasi di Kemlu RI.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari pengembangan karier pribadi, ketiga dimensi sudah berada pada tingkatan tinggi. Jika ditinjau dari besaran pusat tendensi median per indikator, seluruhnya berada pada tingkatan 'setuju'. Namun perlu ditingkatkan agar lebih maksimal lagi, seperti pemberian *reward* oleh kemlu kepada pegawai, karena belum adanya *reward* sebagai bentuk apresiasi bagi pegawai yang memiliki kinerja dan berprestasi yang baik. *Reward* yang diberikan tidak melulu mengenai pemberian kompensasi atau berupa uang, namun *reward* yang dimaksud adalah pengajuan kenaikan jabatan oleh Kepala Kemlu RI untuk bisa diajukan ke pihak pusat mengenai kinerja yang telah dikerjakan.
2. Dari hasil yang didapat pada variabel komitmen organisasi, dua dari ketiga dimensi berada pada taraf sedang yaitu afektif dan kontinyu, sedangkan terdapat salah satu dimensi yang berada pada tingkatan tinggi yaitu normatif. Untuk meningkatkan dimensi afektif dan

kontinyu, kementerian luar negeri dapat melakukan reorientasi atas motivasi pegawai untuk bekerja di Kemlu, salah satunya dengan memberikan reward mengadakan kegiatan *outbond* seluruh pegawai Kemlu untuk meningkatkan atmosfer kekeluargaan di antara pegawai Kemlu sehingga diharapkan pegawai Kemlu dapat dengan nyaman bekerja. Kemudian juga berkomitmen untuk melakukan peningkatan kualitas perencanaan kinerja, keselarasan kinerja, penyempurnaan indikator kinerja dan penentuan target kinerja, melakukan evaluasi kinerja secara periodik, serta meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia dalam akuntabilitas dan manajemen kinerja.

3. Sesuai dengan perolehan perhitungan koefisien korelasi antara pengembangan karier pribadi dan komitmen organisasi yang dapat dikatakan sangat rendah. Seperti yang dipaparkan oleh Nguyen, et al. terdapat faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, diantaranya bisa dengan meningkatkan kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen. Sehingga, Kemlu tidak perlu sepenuhnya fokus di pengembangan karier saja tetapi juga bisa meningkatkan hal-hal lain yang dapat mendorong peningkatan komitmen organisasi. Terlebih karena hal-hal mengenai pengembangan karier sudah diatur berdasarkan landasan hukum yang ada, yang mana keberadaannya tidak dapat di ganggu gugat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU DAN JURNAL

- Ababneh. (2004). Antecedents and Outcomes of Career Development in Jordanian Public Sector. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 419.
- Allen, M. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psycholog*, 538-551.
- Allen, M. (2018). The measurement and antecedents of affective, continuance and normaive commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychological*, 4.
- Bernadin, R. (1993). *Human Resource Management: An Exprential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Budiansyah. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasional pada UPT B2PTTG- LIPI Subang. *Study and Management Research*, 3.
- Colquitt. (2014). *Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Graw Hill.
- Condrey. (2005). *Handbook of Human Resource Management in Government Secod Edition*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Cummings, H. (2008). *Organization Development and Change Fourth Edition*. New York: West Publishing Company.
- Decenzo. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*. USA: Wiley.

- DeSimone, W. (2011). *Human Resource Development Sixth Edition*. Canada: South Western, Cengage Learning.
- Greenberg. (2011). *Behaviour in Organizations* . London: Pearson Education.
- Herscovitch, M. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three Component Model. *Journal of Applied Psychology*, 475.
- Jusuf. (2016). The Effect of Career Developmet, Leadership Style, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 3.
- Linda. (2016). Analisis Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Administrsi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*.
- Luthans. (2011). *Organizational Behaviour and Evidence Based Approach Twelfth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Meshane, G. (2008). *Organizational Behavior Fourth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Meyer, A. (1991). A three- Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 68.
- Meyer, A. (1997). Commitment in a Workplace: Theory, Research, and Application. *United State of America: SAGE Publications*, 4.
- Mondy. (2008). *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Negeri, K. L. (2013). Hasil-Hasil Yang Dicapai. *Reformasi Birokrasi Kementerian Luar Negeri*, 34.
- Nguyen. (2014). Factors Affecting Employees Organizational Commitment: A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 1.
- Noe. (2010). *Employee Training and Development Fifth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Nugroho. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 110-111.
- Ogaboh. (2010). Career Development and Employee Commitment in Industrial Organisations In Calabar, Nigeria. *American Journal of Scientific and Industrial Research*, 107.
- Parvar, A. d. (2013). Effect of Quality Work Life on Organizational. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 138.
- Rahayu, M. (2019). The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employes of Jambi Provincial Government. *International Revies of Management and Marketing*, 79-89.
- Rehman. (2017). Impact of Career Development on Organizational Commitment. *International Journal of Businedd and Administrative Studies*, 100-111.
- Robbins, J. (2007). *Organization Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Siagian. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Silalahi. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Werther, D. (1996). *Human Resources and Personnel Management Fifth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Zunali. (2010). Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, and Customer Orientation, Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. *UNPAD PRESS*, 89.

UNDANG-UNDANG

- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, dan Fungsi Kementrian Negara Serta Susunan Organisasi Tugas, dan Fungsi Eselon 1 Kementrian Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Indonesia: Presiden Republik Indonesia