

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Program pengembangan karir yang diberikan oleh PT Prudential *Life Assurance* cabang Rock Agency kepada para agen sudah dilakukan dengan baik dan efektif, hal ini dapat dilihat dari hasil perolehan nilai rata-rata yaitu sebesar 4,22 yang berada dalam interval 4,20 – 5,00 dimana nilai tersebut berada dalam kategori sangat baik. Kejelasan jenjang karir perusahaan yang merupakan salah satu dari 3 elemen pengembangan karir terbaik di perusahaan yang ditinjau melalui sikap agen.
2. Komitmen yang ditimbulkan oleh para agen di PT Prudential *Life Assurance* cabang Rock Agency tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil perolehan nilai rata-rata yaitu sebesar 4,14 yang berada dalam interval 3,40 – 4,20 dimana nilai tersebut berada dalam kategori baik.
3. Pengembangan karir berdasarkan pada informasi jenjang karir, bimbingan karir oleh pimpinan dan pelatihan mempunyai hubungan yang sangat erat dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Prudential Life Assurance cabang Rock Agency Bandung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis Pearson Korelasi yang menghasilkan nilai sebesar 0,866. Nilai

tersebut berada dalam kategori korelasi sangat kuat atau sempurna, karena berada dalam kelas interval 0,80-1,00.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini, maka penulis menyarankan beberapa masukan kepada pihak PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency :

1. Program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik dan mendapatkan respon dari agen dengan sangat baik sehingga perusahaan perlu mempertahankan hal ini misalnya dengan mengupdate jenjang karir jika diperlukan, mengevaluasi bimbingan (seperti mengecek kerutinan pembimbing dalam mengadakan bimbingan dengan agen) dan mengevaluasi pelatihan dengan metode *feedback*. Hal ini dilakukan agar pengembangan karir dapat membantu mempertahankan komitmen agen yang sudah berada dalam kategori baik.
2. Perusahaan juga dapat menambah fasilitas pelatihan yang merupakan fasilitas pendidikan karir, misalnya dengan memperbanyak frekuensi seminar yang diadakan di luar kantor dengan pengajar yang berpengalaman dan berkompeten dalam bidang tertentu. Kemudian perusahaan juga dapat melakukan lokarya sehingga selain dengan tujuan meningkatkan kemampuan agen, hal ini akan mengatasi kejenuhan agen terhadap rutinitas yang biasa dilakukannya, juga dapat mempererat hubungan antar anggota satu sama lain sehingga membantu meningkatkan komitmen organisasional agen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi , A. (2007). *Psikologi Sosial* . Jakarta : Rineka Cipta.
- Ahmadi, A. (2003). *Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex S, N. (1992). *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ali. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar . 13-30.
- Allport. (2005). *Personality: A Psychological Interpretation* . New York : Henry, Holt and Company.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Coetzee. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria Ltd.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fishbein, M., & Ajzenn, I. (1990). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research Reading*. INA: Addison-Wesley.
- Fraenkel, J., & E, W. N. (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education* . New York : Mc Graw-Hill Companies. Inc.
- Harsono. (2000). *Teori Sikap dan Perilaku* . Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan pertama*. Jakarta : Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia* . Bogor : Ghalia Indonesia

- PT. Prudential Indonesia . (2017). *PT. Prudential Indonesia* . Retrieved Desember 11, 2018, from web site PT. Prudential Indonesia:  
<https://www.prudential.co.id/id/our-company/about-prudential-indonesia/mission-and-credo/>
- Putra. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional . *Studi pada PT Windika Utama Semarang*, 14-27.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Raharjo, & Handayani . (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Kinerja Karyawan.
- Riduwan. (2009). *Belajar Mudah Penelitian* . Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins , S., & Timothy, A. (2009). *Organizational Behaviour 13 Edition* . USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* (5 ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Setiadi, N. (2003). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Kencana.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjan, S. (2009). *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita?* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Steers, M. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan* . Jakarta: Erlangga.

- Sudjana. (2000). *Metode Statistika*. Bandung: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yekty. (2006). *Analisis Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Tesis, Magister Manajemen UNDIP.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan* . Bandung: Unpad Press.