

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Dari hasil analisa data, pengujian hipotesis dan pembahasan pada bab terdahulu diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hubungan antara variabel eksogen dan endogen, baik untuk sub struktur 1 maupun sub struktur 2 berada pada level korelasi sangat lemah sampai dengan kuat, namun jika dilihat dari tingkat signifikansinya menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut seluruhnya signifikan. Hubungan yang sangat lemah terjadi pada hubungan antara sesama variabel eksogen yaitu antara variabel kecerdasan emosional dengan ketahanan stres kerja. Hubungan variabel kecerdasan emosional dan ketahanan stres kerja terhadap variabel pengembangan karir berada pada level sedang, sementara hubungan variabel hasrat berprestasi berlangsung kuat terhadap pengembangan karir.
- b. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai Roren Setjen Kemhan, juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel hasrat berprestasi. Disamping itu variabel kecerdasan emosional memberikan pengaruh tidak langsung terhadap variabel pengembangan karir melalui variabel hasrat berprestasi.
- c. Ketahanan stres kerja berpengaruh langsung terhadap hasrat berprestasi, juga berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir para pegawai Roren Setjen Kemhan. Variabel ketahanan stres kerja juga memberikan pengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir melalui variabel hasrat berprestasi.
- d. Hasrat berprestasi berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir pegawai Roren Setjen Kemhan. Variabel hasrat berprestasi merupakan variabel yang mempengaruhi (variabel eksogen) terhadap variabel pengembangan karir, tetapi juga merupakan variabel yang dipengaruhi

(variabel endogen) bagi variabel kecerdasan emosional dan ketahanan stres kerja.

## **V.2 Implikasi Manajerial**

### **a. Aspek Manajerial**

Adapun implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh pengambilan keputusan di Roren Setjen Kemhan dalam upaya untuk meningkatkan kecerdasan emosional, ketahanan stres kerja dan hasrat berprestasi terhadap pengembangan karir para pegawai Roren Setjen Kemhan antara lain :

- 1) Terus menggiatkan pembinaan dan pengembangan kepada pegawai, baik pembinaan kemampuan intelektual, kompetensi maupun pembinaan mental, rohani, fisik maupun psikis para pegawai untuk peningkatan kinerja pegawai, peningkatan karir pegawai dan kinerja organisasi.
- 2) Menciptakan iklim kerja dalam organisasi yang kondusif dan harmonis dengan nuansa kekeluargaan, tanpa mengurangi norma-norma kedisiplinan. Hal ini penting untuk meminimalkan stres kerja yang dapat diakibatkan oleh beban kerja yang mungkin berlebih, tekanan dari lingkungan ataupun besarnya tuntutan dari pimpinan atau persoalan internal setiap pegawai.
- 3) Pimpinan Roren Setjen Kemhan tetap terus memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada para pegawainya melalui berbagai pendekatan personal maupun institusional agar para pegawai tetap memiliki hasrat berprestasi dan kinerja yang tinggi serta mendorong pengembangan karir pegawai.
- 4) Variabel kecerdasan emosional, ketahanan stres kerja dan hasrat berprestasi harus menjadi prioritas penting bagi pemangku kepentingan di Roren Setjen Kemhan dalam upaya meningkatkan pengembangan karir pegawai.

### **b. Aspek Penelitian Lanjutan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dan membuktikan apakah ketiga variabel eksogenous ini juga signifikan berpengaruh (langsung atau tidak langsung) terhadap peningkatan

pengembangan karir di satuan kerja lainnya. Juga penelitian lanjutan dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat kemungkinan beberapa variabel lainnya yang berpengaruh terhadap peningkatan pengembangan karir di Roren Setjen Kemhan.

### V.3 Saran

#### a. Saran Teoritik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi ketiga variabel penelitian ini (kecerdasan emosional, ketahanan stres kerja dan hasrat berprestasi) terbukti berpengaruh signifikan, baik langsung maupun tidak langsung terhadap pengembangan karir para pegawai Roren Setjen Kemhan. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel eksogen ini secara teoritis memang berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Roren Setjen Kemhan, sehingga direkomendasikan kepada pengambil keputusan khususnya yang terkait dengan pembinaan personalia sebagai berikut :

- 1) Melakukan pembinaan satuan khususnya terkait peningkatan SDM dengan beberapa kegiatan yang mampu meningkatkan kecerdasan emosional setiap pegawai agar kemampuan intelektual para pegawai bisa berkolaborasi secara positif dengan kemampuan pengendalian emosi sehingga sikap dan kerja para pegawai semakin meningkat.
- 2) Para pimpinan harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis, sehingga para pegawai tidak menjadi stres dalam melaksanakan kerjanya. Banyaknya beban kerja yang membutuhkan penyelesaian kerja yang tepat waktu pasti akan menyebabkan para pegawai Roren Setjen Kemhan mudah tertekan (stres). Seberat dan sebanyak apapun pekerjaan jika dikerjakan dengan perasaan sukacita dan penuh tanggung jawab pasti akan menghasilkan unjuk kerja yang optimal.
- 3) Pimpinan harus mampu menjadi motivator bagi bawahannya agar para pegawai semakin bersemangat dan memiliki hasrat untuk memberikan unjuk kerja yang optimal bagi organisasi. Dengan pendekatan personal yang jujur dan tulus kepada bawahan dipercaya akan memacu setiap

pegawai untuk memberikan kinerja yang terbaik baik secara individual maupun tim kerja.

- 4) Pimpinan harus mendorong, membantu dan memberikan kesempatan secara adil dan proporsional kepada setiap pegawai untuk mengembangkan karirnya. Pemimpin yang baik adalah yang mampu menjadi teladan bagi bawahannya dan mendorong bawahan berhasil dalam karirnya.

b. Saran Praktikal

Direkomendasikan kepada pejabat Roren Setjen Kemhan untuk memperhatikan peningkatan pengembangan karirnya dalam upaya mewujudkan kinerja organisasi yang optimal dan mengkaji lebih lanjut faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap peningkatan pengembangan karir. Beberapa saran praktikal yang dapat direkomendasikan kepada pengambil keputusan di Roren Setjen Kemhan bagi pengembangan karir pegawai sebagai berikut :

- 1) Memahami dan mendalami indikator-indikator variabel kecerdasan emosional, ketahanan stres kerja dan hasrat berprestasi yang sudah dijabarkan pada penelitian ini untuk dirumuskan kembali dan dijadikan sebagai parameter atau kriteria baku dalam pengembangan karir para pegawai Roren Setjen Kemhan.
- 2) Menggali lebih lanjut indikator-indikator ketiga variabel eksogen ini disesuaikan dengan kondisi para pegawai dan beban tugas di Roren Setjen Kemhan agar upaya pengembangan karir para pegawai dapat diwujudkan dan setiap pegawai merasa bahwa dirinya memiliki peran penting dalam organisasinya.
- 3) Melakukan survei internal secara berkala untuk menampung berbagai masukan (input data yang update) dari para pegawai Roren Setjen Kemhan yang penting dilakukan untuk mengoptimalkan program pengembangan karir para pegawai di masa mendatang.
- 4) Memberikan motivasi bagi pegawai negeri sipil biro perencanaan Setjen Kemhan untuk dapat bekerja secara maksimal walaupun banyak beban tugas yang harus dilaksanakan.

- 5) Memberikan penghargaan kepada setiap pegawai biro perencanaan Setjen Kemhan yang dianggap mampu melakukan tugas melebihi batas tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

