

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Bedasarkan hasil dan penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diskriminasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kesempatan untuk promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi berpengaruh terhadap kesempatan untuk promosi jabatan. Jika diskriminasi terjadi maka kesempatan untuk promosi jabatan tidak dapat terjadi bagi para karyawan di perusahaan.
2. Ketakutan untuk sukses berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kesempatan untuk promosi jabatan. Hal ini menunjukkan dengan adanya karyawan yang takut akan kesuksesannya akan memberikan kesempatan yang kecil untuk promosi jabatan dimasa yang akan datang. Adanya ketakutan untuk sukses akan mempengaruhi variabel dari kesempatan untuk promosi jabatan.

#### **5.2 Saran**

Bedasarkan hasil dan penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### **5.2.1 Saran Akademis**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti hanya mendapatkan 100 data responden, sehingga saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti melibatkan lebih banyak responden agar dapat memperoleh data yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, agar mencari variabel baru seperti *glass ceiling* dan objek pada

perusahaan keluarga sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas lagi.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran.

1. Pada variabel diskriminasi, nilai rata-rata jawaban responden yang tertinggi adalah indikator “Kadang-kadang, Saya menjadi korban diskriminasi ras atau jenis kelamin dalam perusahaan”. Seharusnya perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama bagi para karyawan-karyawan dengan tidak membeda-bedakan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan diri mereka dan mengembangkan perusahaan.
2. Pada variabel ketakutan untuk sukses, nilai rata-rata jawaban responden yang tertinggi adalah indikator “Ketika Saya dipuji karena melakukan sesuatu, Saya terkadang bertanya-tanya apakah Saya akan mampu melakukannya dengan baik diwaktu yang akan datang”. Seharusnya perusahaan mampu memotivasi karyawan-karyawan yang canggung dan malu dengan tanggung jawab yang tinggi, sehingga mampu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, dan terbiasa untuk menangani hal-hal yang besar pula di perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. (1997). *Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Algifari. (2003). *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN Yogyakarta.
- Budiarta, W. J. (2015). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Due Professional Care, dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Durianto et, al. (2001). *Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Foley, & Ngo. (2015). *Gender, Gender Identification, and Perceived Gender Discrimination*.
- Henker, & Sonnetag. (2015). Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Promotion Focus and Creative Process Engagement, pp 235-247. *J Bus Psychol*.
- Kuntari, & Kusuma. (2001). Pengalaman Organisasi, Evaluasi Terhadap Kinerja dan Hasil Karir Pada Kantor Akuntan Publik: Pengujian Pengaruh Gender, pp 74-87. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.
- Ling, & Lee. (2012). Careers development in Contruction Firms: Application of Sun Tzu's Art of War Principles, pp 173-191. *Enginerring Construction and Architectural Management Vol. 19 No. 2*.
- Setiara, Z. F., Sholeh, M., & Widyastuti, N. (2014). Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual. *Jurnal JARKOM Vol. 1 No. 2 Januari*.
- Sheaffer, & Levi. (2017). Fears, Discrimination and Perceived Workplace Promotion. *Baltic Journal of Management*.
- Sheaffer, Z. (2015). Do Fear of Success and Work Family Conflict Adversely Impact Affective Commitment: The Role of Self-efficacy and

Intrinsic Motivation. *The 2015 WEI International Academic Conference Proceedings*.

Sugiharto, J. d. (2011). Pengaruh Shopping Life Style dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Surabaya, pp 31-44. *Jurnal Manajemen Pemasaran Vol. 6 No. 1 April*.

Wynn. (2016). Gender, Parenthood, and Perceived Chances of Promotion, pp 645-664. *Sociological Perspectives Vol. 60*.