

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab lima ini, peneliti memberikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan permasalahan yang di teliti. Kesimpulan didapatkan dari hasil analisis dan penafsiran data yang didapatkan saat sedang dilakukan penelitian. Sedangkan untuk saran diberikan sebagai bahan pertimbangan agar dapat membantu terlaksananya kegiatan pengajaran dengan baik.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diperoleh mengenai *glass ceiling* dan kesetaraan gender bagi karyawan wanita PT Meiko Ekspres, sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan *glass ceiling* dan kesetaraan gender adalah bahwa *glass ceiling* mengacu pada hambatan-hambatan tak terlihat yang mencegah kemajuan karier bagi individu dari kelompok tertentu, seperti wanita. Hal ini sering kali disebabkan oleh stereotip gender, diskriminasi, dan kebijakan organisasi yang tidak mendukung kesetaraan.
2. Menganalisis karyawan wanita terkait dengan *glass ceiling* adalah bahwa masih ada hambatan-hambatan yang signifikan yang menghalangi kemajuan karier mereka di tingkat perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk stereotip gender, diskriminasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan dan kesempatan yang sama dalam pengembangan karier, serta budaya perusahaan yang tidak mendukung kesetaraan gender.

- Hak Cipta Dijindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

3. Mengungkapkan dampak dan strategi untuk mengatasi *glass ceiling* serta kesetaraan gender di perusahaan adalah bahwa *glass ceiling* memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kemajuan karier dan kesejahteraan karyawan wanita, serta menghambat pencapaian kesetaraan gender di tempat kerja.

5.2 Saran

Selama melakukan penelitian ini, terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki.

Saran yang dapat di sampaikan sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Akademis

Harapan peneliti agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama adalah sangat penting dalam konteks penelitian. Berikut beberapa poin yang dapat dimasukkan dalam bagian harapan atau implikasi dari penelitian ini:

1. Kontribusi terhadap Penelitian Lanjutan: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan pengetahuan dalam bidang yang sama. Dengan menyoroti isu-isu penting seperti kesetaraan gender dan *glass ceiling*, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif.

2. Pendorong Keingintahuan: Harapan peneliti adalah agar topik penelitian ini dan pembahasannya dapat menjadi sumber inspirasi bagi mahasiswa atau peneliti lain untuk mengeksplorasi topik yang sama atau terkait. Dengan menggarisbawahi pentingnya isu-isu ini, penelitian ini diharapkan dapat mendorong minat dan keingintahuan dalam melakukan penelitian lanjutan.

3. Pengembangan Metode Penelitian: Penelitian ini juga dapat membuka jalan bagi pengembangan metode penelitian yang lebih baik atau lebih tepat dalam menghadapi tantangan yang ada. Dengan mencatat pengalaman dan temuan dalam melakukan wawancara, observasi, atau analisis dokumentasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga tentang metode-metode yang efektif dalam mengungkap isu-isu kompleks seperti kesetaraan gender.

4. Implikasi Praktis: Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memiliki implikasi praktis yang relevan bagi organisasi atau lembaga terkait. Dengan mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin ada dan menawarkan rekomendasi atau solusi yang dapat diterapkan, penelitian ini dapat membantu dalam upaya meningkatkan kesetaraan gender dan mengatasi *glass ceiling* di lingkungan kerja.

Dengan menyampaikan harapan seperti ini, peneliti dapat menegaskan tujuan lebih luas dari penelitian mereka dan memperkuat relevansi dan nilai dari hasil penelitian bagi pembaca dan pemangku kepentingan lainnya.

5.2.2 Bagi Perusahaan

Adapun saran-saran bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Saran untuk mengatasi *glass ceiling* untuk mencapai kesetaraan gender, perlu adanya kesadaran, perubahan kebijakan, pelatihan, dan pembangunan budaya organisasi yang inklusif dan mendukung. Dengan menghapus *glass ceiling* dan mempromosikan kesetaraan gender, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, inovasi, dan keberlanjutan jangka panjang.
2. Penting bagi perusahaan untuk mengakui dan mengatasi hambatan-hambatan ini melalui kebijakan inklusif, kesadaran akan keberagaman, pelatihan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

manajerial yang sensitif gender, dan memastikan bahwa sistem promosi dan penghargaan didasarkan pada pencapaian dan kompetensi, bukan gender.

Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih adil dan inklusif bagi semua karyawan.

3. Untuk mengatasi ini, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan, termasuk kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, pelatihan kesadaran keberagaman, penilaian kinerja yang objektif, promosi berbasis prestasi, dan pembangunan budaya organisasi yang inklusif. Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, beragam, dan mendukung bagi semua karyawan, serta meningkatkan kinerja dan keberlanjutan jangka panjang perusahaan.

5.2.3 Bagi peneliti selanjutnya

Adapun saran-saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.
2. Peneliti harus memahami tentang fokus kajian yang akan diteliti dengan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan fokus kajian yang akan diteliti.
3. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan agar meningkatkan lagi ketelitian baik dalam segi kelengkapan data yang diperoleh dari perusahaan tersebut.