

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti yang akan dijabarkan berikut ini:

1. Gambaran perencanaan karir pada karyawan bagian logistik di PT BADIJATEX Bandung, yang terdiri dari lima indikator yaitu: 1) tanggung jawab pegawai; 2) tanggung jawab pimpinan; 3) tanggung jawab organisasi; 4) wewenang pimpinan; dan 5) wewenang organisasi, dari keseluruhan indikator variabel perencanaan karir tersebut berada pada kategori cukup efektif. Hal tersebut berimplikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bagian logistik di PT BADIJATEX Bandung. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa indikator tanggung jawab organisasi memiliki tingkat persentase paling tinggi, sedangkan indikator wewenang pimpinan memiliki tingkat persentase paling rendah .
2. Gambaran kinerja pada karyawan bagian logistik di PT BADIJATEX Bandung, yang terdiri dari lima indikator yaitu: 1) kuantitas kerja (*quantity of work*); 2) kualitas kerja (*quality of work*); 3) pengetahuan kerja (*job knowledge*); 4) kreatifitas (*creativity*); 5) kerjasama (*cooperative*); 6) ketergantungan (*dependability*); 7) inisiatif

(*initiative*); 8) kualitas individu (*personal qualities*), dari keseluruhan indikator variabel kinerja karyawan tersebut berada pada kategori cukup. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa indikator kualitas individu memiliki tingkat persentase paling tinggi, sedangkan indikator kualitas kerja memiliki tingkat persentase paling rendah.

3. Cukup besarnya pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan pada bagian logistik di PT BADJATEX Bandung, ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data yang menunjukkan bahwa perencanaan karir yang terdiri dari indikator 1) tanggung jawab pegawai; 2) tanggung jawab pimpinan; 3) tanggung jawab organisasi; 4) wewenang pimpinan; dan 5) wewenang organisasi, terdapat pengaruh yang tidak terlalu kuat dengan kata lain rendah antara variabel perencanaan karir terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 10,04% dengan analisis korelasi yang berada pada kategori rendah.

## 1.2. Saran

1. Pada variabel perencanaan karir, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa indikator yang terendah adalah indikator wewenang pimpinan. Merujuk kepada hasil tersebut, salah satu upaya agar kinerja karyawan lebih meningkat, yaitu perlu adanya upaya dari perusahaan khususnya pimpinan untuk mengotorisasi dengan optimal segala informasi yang diberikan oleh para karyawan mengenai rencana

karir dan memberikan informasi mengenai posisi-posisi yang kosong agar dapat diisi oleh karyawan yang terpilih dalam penyeleksian dan harus dapat mengidentifikasi peluang-peluang pengembangan karir dengan adanya lowongan serta memberikan program-program pelatihan dan rotasi pekerjaan kepada para karyawan, sehingga karyawan akan merasakan diperhatikan dan dapat bersaing dengan sehat, maka dengan hal tersebut akan memicu tingkat kinerja karyawan yang semakin optimal dan lebih tinggi lagi.

2. Pada variabel kinerja karyawan, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan kedelapan indikator tersebut seluruhnya berada pada kategori cukup namun masih ada indikator yang dilihat dari hasil perhitungan skor jawabannya masih kurang maksimal yaitu adalah indikator kualitas kerja. Merujuk pada hasil tersebut, salah satu upayanya adalah adalah perlunya dukungan dari pihak perusahaan sendiri untuk menentukan standar atau acuan dalam hasil dari segala tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya, maka dari itu setiap karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah menjadi syarat dan ketentuan yang diberikan perusahaan dan hasil kerjanya pun harus memenuhi standar acuan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Perencanaan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada bagian logistik di PT BADIJATEX Bandung. Mengingat perencanaan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka

peneliti merekomendasikan kepada PT BADJATEX Bandung itu sendiri agar perencanaan karir yang ada di perusahaan dapat berjalan lebih efektif lagi, khususnya pada indikator perencanaan karir seperti: 1) tanggung jawab pegawai; 2) tanggung jawab pimpinan; 3) tanggung jawab organisasi; 4) wewenang pimpinan; dan 5) wewenang organisasi, untuk lebih diperhatikan lagi dan dibenahi seefektif mungkin, sehingga kinerja karyawannya menjadi lebih tinggi.