

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penelitian lakukan dengan Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Promosi Jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung menunjukkan performa yang cukup memuaskan. Berdasarkan analisis rekapitulasi data, rata-rata setiap indikator berada pada tingkat yang cukup baik. Lima indikator yang dievaluasi meliputi Kebutuhan, Kepercayaan, Keadilan, Formasi, dan Pengembangan. Di antara kelima indikator tersebut, Keadilan tercatat sebagai indikator dengan nilai terendah, meskipun masih dalam kategori cukup baik. Sementara itu, Kebutuhan menjadi indikator dengan nilai tertinggi. Secara keseluruhan, evaluasi terhadap variabel Promosi Jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung menunjukkan hasil yang cukup baik.
2. Implementasi Pengembangan Karir pada PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung menunjukkan performa yang cukup memuaskan. Berdasarkan analisis rekapitulasi data, rata-rata setiap indikator berada pada tingkat yang cukup baik. empat indikator yang dievaluasi meliputi Perencanaan karir, Pengembangan karir pribadi, Pengembangan Karir yang Didukung Departemen SDM dan Peran Umpan Balik terhadap Kinerja. Di antara keempat indikator tersebut, Pengembangan Karir yang Didukung

Departemen SDM tercatat sebagai indikator dengan nilai terendah, meskipun masih dalam kategori cukup baik. Sementara itu, Perencanaan karir menjadi indikator dengan nilai tertinggi. Secara keseluruhan, evaluasi terhadap variabel Pengembangan Karir pada PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung menunjukkan hasil yang cukup baik.

3. Implementasi Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung menunjukkan performa yang cukup memuaskan. Berdasarkan analisis rekapitulasi data, rata-rata setiap indikator berada pada tingkat yang cukup baik. Sembilan indikator yang dievaluasi meliputi Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran dan Kreativitas. Di antara kesembilan indikator tersebut, Kepemimpinan tercatat sebagai indikator dengan nilai terendah, meskipun masih dalam kategori cukup baik. Sementara itu, Kuantitas hasil kerja menjadi indikator dengan nilai tertinggi. Secara keseluruhan, evaluasi terhadap variabel Kinerja pada PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung menunjukkan hasil yang cukup.
4.
  1. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung
  2. Pengembangan Karir Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung

3. Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung, penelitian mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung:

1. Berdasarkan hasil pada Promosi Jabatan, maka peneliti menyarankan kepada PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung untuk meningkatkan aspek Keadilan yang memiliki nilai terendah dengan memperjelas kriteria promosi, meningkatkan transparansi proses, dan memberikan umpan balik konstruktif. Perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek Kebutuhan yang sudah baik melalui analisis berkala dan penyelarasan dengan strategi jangka panjang. Untuk indikator Kepercayaan, Formasi, dan Pengembangan, disarankan optimalisasi melalui peningkatan komunikasi, perencanaan suksesi terstruktur, dan program pengembangan kompetensi yang sesuai. Evaluasi berkala terhadap sistem promosi, integrasi dengan manajemen kinerja, pelatihan untuk manajer, serta penerapan sistem mentoring juga direkomendasikan. Dengan menerapkan saran-saran ini secara menyeluruh, diharapkan kualitas implementasi promosi jabatan dapat meningkat

dari "cukup baik" menjadi "sangat baik", sehingga berdampak positif pada motivasi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Berdasarkan hasil pada Pengembangan Karir, maka peneliti menyarankan kepada PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung untuk meningkatkan dukungan Departemen SDM dalam pengembangan karir karyawan, mengingat indikator ini memiliki nilai terendah. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat program mentoring, pelatihan, dan bimbingan karir yang terstruktur. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek Perencanaan Karir yang sudah baik, dengan menyediakan alat dan sumber daya yang lebih baik untuk perencanaan karir individu. Untuk indikator Pengembangan Karir Pribadi dan Peran Umpan Balik terhadap Kinerja, disarankan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya pengembangan diri dan memperbaiki sistem umpan balik agar lebih konstruktif dan berorientasi pada pengembangan. Implementasi sistem manajemen talenta yang komprehensif, peningkatan komunikasi tentang jalur karir yang tersedia, dan penyediaan kesempatan rotasi pekerjaan atau proyek lintas departemen juga direkomendasikan. Dengan menerapkan saran-saran ini secara baik, diharapkan kualitas implementasi pengembangan karir dapat meningkat dari "cukup baik" menjadi "sangat baik", sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan, motivasi, dan produktivitas secara keseluruhan.
3. Berdasarkan hasil pada Kinerja Karyawan, maka peneliti menyarankan kepada PT Pertamina Patra Niaga Regional Jawa Bagian Barat (Sales Area Retail) Bandung untuk fokus pada peningkatan aspek Kepemimpinan yang tercatat

sebagai indikator dengan nilai terendah. Hal ini dapat dilakukan melalui program pengembangan kepemimpinan yang intensif, pelatihan soft skills, dan pemberian tanggung jawab proyek untuk mengasah kemampuan memimpin. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek Kuantitas Hasil Kerja yang sudah baik, namun juga memastikan bahwa kualitas tidak terabaikan. Untuk indikator lainnya seperti Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kejujuran, dan Kreativitas, disarankan untuk melakukan evaluasi berkala dan memberikan pelatihan yang sesuai. Implementasi sistem manajemen kinerja yang lebih komprehensif, penetapan Key Performance Indicators (KPI) yang jelas, dan pemberian umpan balik reguler juga direkomendasikan. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan program penghargaan dan pengakuan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan menerapkan saran-saran ini secara menyeluruh, diharapkan kualitas kinerja karyawan dapat meningkat dari "cukup baik" menjadi "sangat baik", yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

4. Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dan area yang dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan studi lanjutan yang lebih menyeluruh guna memperdalam pemahaman tentang hubungan antara Promosi Jabatan, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan akurat, penelitian mendatang sebaiknya mempertimbangkan untuk memperluas ruang lingkup dengan memasukkan variabel dan faktor tambahan yang berpotensi memengaruhi ketiga

aspek tersebut. Pendekatan ini akan membantu menghasilkan wawasan yang lebih relevan terhadap dinamika Promosi Jabatan, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan dalam konteks organisasi yang lebih luas, khususnya di sektor energi seperti PT Pertamina Patra Niaga.

