

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. a. Perencanaan Karir pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung dengan menggunakan lima indikator yaitu: perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan secara keseluruhan dikategorikan dalam kriteria cukup baik. Namun pada indikator informasi tentang berbagai peluang promosi memperoleh nilai persentase terendah diantara indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki dan perlu diperhatikan.
- b. Efikasi Diri pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung dengan menggunakan empat indikator yaitu: orientasi pada tujuan, orientasi kendali control, banyaknya usaha yang dikembangkan dalam situasi, dan lama seseorang akan bertahan dalam menghadapi hambatan secara keseluruhan dikategorikan baik. Namun pada indikator orientasi kendali control memperoleh nilai persentase terendah diantara indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa indikator pada karyawan mengenai perilaku yang akan mempengaruhi di perusahaan perlu ditingkatkan lagi.

- c. Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung dengan menggunakan lima indikator yaitu: kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif secara keseluruhan dikategorikan baik. Namun pada indikator kuantitas memperoleh nilai persentase terendah diantara indikator lainnya. Namun meskipun tergolong baik masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki dan diperhatikan demi kemajuan perusahaan.
2. Hasil analisis dalam penelitian ini perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Hasil analisis dalam penelitian ini efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
4. Hasil analisis dalam penelitian ini secara simultan perencanaan karir dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan dan juga terdapat pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian seperti pengembangan karir, penempatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dan fenomena-fenomena yang ditemukan mengenai Perencanaan Karir dan Efikasi Diri

Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung, dari hal tersebut penulis menyampaikan beberapa saran atau masukan yang bertujuan nantinya untuk dijadikan perbaikan perusahaan di masa yang akan datang.

1. Diperoleh indikator dalam kriteria baik mengenai perlakuan yang adil dalam berkarir pada variabel perencanaan karir. Hal tersebut menunjukkan indikator tersebut walaupun sudah dapat dikatakan baik tetapi dari pihak pimpinan perusahaan harus lebih memperbaiki lagi demi kemajuan perusahaan ke depannya dalam perencanaan karirnya. Karena semakin buruk perencanaan karir yang terjadi pada perusahaan maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan nya itu sendiri. Dengan perencanaan karir yang baik terhadap perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.
2. Diperoleh indikator dalam kriteria baik mengenai banyaknya usaha yang dikembangkan dalam situasi pada variabel efikasi diri (*self efficacy*). Hal tersebut menunjukkan untuk indikator ini dapat dipertahankan oleh perusahaan dan alangkah lebih baik lagi jika terus mendapat perhatian yang lebih agar Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung dapat semakin meningkat dan maksimal demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Dalam hal pimpinan harus lebih melakukan pendekatan kepada seluruh karyawan untuk memberikan motivasi yang lebih agar karyawan merasa sangat yakin dan selalu berpandangan positif dengan semua pekerjaan yang karyawan lakukan

termasuk pada saat karyawan sedang mengalami hambatan-hambatan yang terjadi di perusahaan.

3. Diperoleh indikator dalam kriteria yang baik mengenai tanggung jawab karyawan pada variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pada variabel ini sudah mencapai *goals* perusahaan. Akan tetapi Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung harus lebih memperhatikan dan memfokuskan mengenai indikator-indikator lainnya yang belum maksimal salah satunya meningkatkan kerja sama dan kuantitas para karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan suatu masalah dan seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan masalah yang diberikan nanti. Ketika banyaknya karyawan yang berhasil dalam menyelesaikan masalah tersebut diharapkan kerja sama yang baik dan kerja cepat yang dilakukan oleh semua karyawan ini dapat dilakukan dan dipraktikkan ketika karyawan berada di dalam perusahaan nanti.