

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menjelaskan mengenai variabel kepribadian, penempatan, mutasi dan kinerja karyawan di PT Dapen Telkom Bandung. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk mengungkapkan kondisi di ruang lingkup perusahaan berdasarkan rumusan masalah yang dibahas pada Bab sebelumnya.

1. Kepribadian pada PT. Dapen Telkom Bandung berdasarkan lima indikator termasuk dalam kategori Cukup. Indikator tertinggi terdapat pada indikator “**wawasan yang luas**” dan yang terendah terdapat pada indikator “**kehati-hatian**”. Penempatan kerja pada PT. Dapen Telkom Bandung berdasarkan empat indikator termasuk dalam kategori Cukup. Indikator tertinggi terdapat pada indikator “**pendidikan**” dan yang terendah pada indikator “**keterampilan**”. Mutasi pada PT. Dapen Telkom Bandung berdasarkan tiga indikator termasuk dalam kategori Cukup. Indikator tertinggi terdapat pada indikator “**promosi**” dan yang terendah pada indikator “**keusangan pegawai**”. Dan Kinerja karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung berdasarkan lima indikator termasuk dalam kategori Cukup. Indikator tertinggi terdapat pada indikator “**ketepatan penyelesaian tugas**” dan yang terendah terdapat di indikator “**kerjasama antar karyawan**”.

2. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung dan bersifat positif.
3. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung dan bersifat positif.
4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung dan bersifat positif.
5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian, penempatan kerja, dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung dan bersifat positif.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Diperoleh indikator terendah pada variabel kepribadian mengenai kehati-hatian yang termasuk ke dalam kriteria cukup. Hal tersebut menunjukkan PT. Dapen Telkom Bandung sebaiknya lebih memperhatikan dan mengembangkan kepribadian, namun adapun hal yang disarankan dengan harapan karyawan lebih terbuka dalam hal-hal baru seperti halnya dalam mengambil resiko sehingga karyawan lebih mudah terbuka dalam hal ide

untuk kemajuan perusahaan agar kinerja karyawan terus meningkat dan mampu dibenahi secara berkala yaitu melakukan pelatihan kepribadian karyawan dengan pelatihan karakter yang diberikan agar mencari tahu potensi apa yang dimiliki karyawannya, serta bermanfaat untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki. Dengan dilaksanakannya pelatihan karakter ini maka kinerja karyawan akan semakin membaik karena mereka akan menerima pengetahuan yang baru yang membuat mereka mampu bekerja secara maksimal.

2. Diperoleh indikator terendah pada variabel penempatan kerja mengenai keterampilan yang termasuk ke dalam kriteria cukup. Hal tersebut menunjukkan PT. Dapen Telkom Bandung diharapkan lebih memperhatikan penempatan kerja dalam hal keterampilan dengan memastikan pemberian beban dan tanggung jawab sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, adapun hal yang disarankan adalah dengan melakukan pelatihan atau peningkatan kompetensi karyawan sehingga keterampilan yang dimiliki karyawan akan sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya dan mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Diperoleh indikator terendah pada variabel mutasi mengenai keusangan pegawai yang termasuk ke dalam kriteria cukup. Hal tersebut menunjukkan PT. Dapen Telkom Bandung diharapkan lebih memperhatikan kondisi karyawan untuk tidak hanya melakukan mutasi secara tempat kerja saja, melainkan mempertimbangkan kenaikan jabatan atau golongan bagi karyawan agar kesalahan yang dilakukan karyawan dapat terminimalisir.

4. Diperoleh indikator terendah pada variabel kinerja karyawan mengenai kerjasama antar karyawan yang termasuk ke dalam kriteria cukup. Hal tersebut menunjukkan PT. Dapen Telkom Bandung masih banyak hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam kinerja karyawan ini salah satunya mengenai kerjasama antar karyawan. Oleh karena itu PT. Dapen Telkom Bandung sebaiknya memperhatikan dan memfokuskan hal tersebut, salah satunya dengan karyawan harus lebih bisa berkembang dan diharapkan dapat lebih memelihara komunikasi yang efektif antara masing-masing karyawan diseluruh lini manajemen agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya *misscommunication*. Atasan juga dalam melakukan komunikasi harus lebih terbuka terhadap bawahan, agar lebih jelas dan mudah dipahami.