

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Kantor Kas PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Tangerang”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi mengenai promosi jabatan, rotasi pekerjaan dan kinerja pada Karyawan Kantor Kas Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Tangerang adalah sebagai berikut:
 - a. Promosi jabatan yang ada di Kantor Kas PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Tangerang dapat dikategorikan belum memenuhi harapan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya persentase jumlah jawaban setuju pada kuesioner pernyataan-pernyataankuesioner variabel promosi jabatan yaitu hanya sebesar 36%, sementara batas ukur kriteria yang telah ditetapkan bahwa promosi jabatan telah memenuhi harapan karyawan jika jumlah jawaban setuju pada pernyataan-pernyataan kuesioner variabel promosi jabatan dari responden sebesar 61.5% atau lebih.
 - b. Rotasi pekerjaan yang dilakukan pada seluruh karyawan di Kantor Kas PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang

Tangerang dapat dikategorikan membuat karyawan merasa kurang nyaman hal ini dikarenakan terlalu sering dilakukan rotasi pekerjaan terhadap semua karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan responden yang menjawab setuju pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner rotasi pekerjaan sebesar 31.4%, jika dibandingkan dengan batasan ukur kriteria kenyamanan yang telah ditetapkan yaitu sebesar 61.5% atau lebih maka, dapat disimpulkan bahwa rotasi pekerjaan yang diterapkan perusahaan membuat karyawan merasa kurang nyaman.

- c. Kinerja pada karyawan Kantor Kas PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Tangerang dikategorikan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan hal ini dikarenakan rata-rata kinerja dari karyawan masih berada pada skala penilaian baik (B), sementara perusahaan menginginkan karyawan memiliki skala penilaian istimewa (A).
2. Terbukti secara empiris rotasi pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Kantor Kas PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Tangerang.
3. Terbukti secara empiris promosi jabatan dan rotasi pekerjaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Kantor Kas PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Tangerang.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1 Saran Penelitian Lanjutan

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk promosi jabatan dan rotasi pekerjaan memiliki nilai sebesar 42.5%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yang dapat dilakukan dalam penelitian lanjutan.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5.2.2 Saran Untuk PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Tangerang

1. Perusahaan harus memberikan promosi jabatan secara adil kepada seluruh karyawan dengan memperhatikan hasil kerja serta masa kerja dari seorang karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan dapat mengoptimalkan tugas dan fungsi dari HCD sebagai pihak yang mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
2. Perusahaan dapat mengurangi siklus pelaksanaan rotasi pekerjaan kepada seluruh karyawan dan melakukan sosialisasi terlebih

dahulu serta persiapan terhadap karyawan sebelum dirotasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.