

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan terhadap jabatan Kepala Unit di Departemen *Sales* PT. “X” Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kepala Unit Departemen *Sales* membutuhkan kompetensi *attention to detail, effective interactive communication, client service orientation, relationship of network building, organizational awareness, result orientation, information seeking, concern for order, impact and influence,* dan *analytical thinking*. Kompetensi-kompetensi inilah yang dimasukkan menjadi model kompetensi untuk jabatan Kepala Unit di Departemen *Sales* PT. “X” Bandung.
- b. Setiap Kepala Unit Departemen *Sales* di PT. “X” Bandung membutuhkan kompetensi-kompetensi tersebut dalam derajat yang berbeda-beda sesuai dengan *job description* masing-masing.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

### 5.2.1 Saran Teoretis

- a. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai penyusunan model kompetensi bagi jabatan lain yang ada di PT. “X” untuk mengetahui kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan bagi jabatan tersebut.

### 5.2.2 Saran Praktis

- a. PT. “X” disarankan untuk dapat mensosialisasikan model kompetensi pada Kepala Unit Departemen *Sales* mengenai kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi bahan masukan bagi Kepala Unit Departemen *Sales* demi peningkatan efektivitas kinerja mereka.
- b. PT. “X” disarankan untuk melakukan seleksi, pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan model kompetensi bagi Kepala Unit Departemen *Sales* sehingga *CBHRM* dapat terlaksana.
- c. PT. “X” disarankan untuk melakukan penilaian kinerja bagi Kepala Unit Departemen *Sales* berdasarkan model kompetensi yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih objektif dan terstandar.