

Bab V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V ini, penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada PT Bank Buana Indonesia Tbk, Cabang Tasikmalaya mengenai Pengaruh Perencanaan Karier terhadap Promosi di perusahaan tersebut. Pada bab ini juga penulis berusaha untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan perusahaan dikemudian hari.

5.1 Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Tujuan Perencanaan Karier pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya pada dasarnya diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan tersebut dapat dipromosikan. Dimana perencanaan karier yang dibuat bukan merupakan perencanaan yang khusus melainkan berdasarkan Struktur Organisasi.
2. Tujuan promosi jabatan pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya pada dasarnya untuk menjaga kelangsungan perusahaan guna mencegah tingkat pergantian karyawan, juga sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan, selain itu promosi jabatan juga diberikan agar perusahaan dapat mengikat karyawan yang berpotensi. Diharapkan karyawan dapat bekerja lebih maksimal untuk mendapatkan promosi jabatan.

3. Dalam pelaksanaan promosi pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya, persyaratan yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan yaitu berdasarkan Penilaian Konduite, berdasarkan Penilaian Kantor Pusat, penilaian tersebut mencakup beberapa aspek yaitu :
 - Aspek Prestasi
 - Aspek Potensi
 - Aspek Pengembangan Karier
4. Berdasarkan data yang penulis dapat, tingkat pendidikan formal tidak diperhatikan dalam melakukan promosi, maka dengan tidak adanya persyaratan tingkat pendidikan formal tersebut promosi jabatan yang dilakukan harus benar-benar memenuhi persyaratan-persyaratan diatas.
5. Berdasarkan analisis koefisien korelasi Rank Spearman dapat diketahui adanya Pengaruh yang Positif yang Cukup Kuat antara Perencanaan Karier (Variabel X) dengan Promosi (Variabel Y) pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar 0,61 , dimana menurut Dean J. Champion dalam buku Basic Statistic for Social Research (1981;302) syarat dari Koefisien Korelasi, terletak antara 0,51 – 0,75 berarti antara Perencanaan Karier terhadap Promosi Korelasinya Cukup Kuat.
6. Dilihat dari perhitungan Koefisien Determinasi diketahui bahwa Perencanaan Karier berpengaruh terhadap Promosi pada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya hanya sebesar 37% dan sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Perencanaan Karier terhadap Promosi karyawan, maka pada bagian ini penulis ingin memberikan beberapa saran kepada PT Bank Buana Indonesia Tbk. Cabang Tasikmalaya, semoga saran yang penulis berikan dapat berguna di kemudian hari.

Saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Akan lebih baik apabila PT Bank Buana Indonesia Tbk. dapat membuat Perencanaan Karier, karena dengan adanya perencanaan karier perusahaan dapat lebih mudah untuk mengembangkan karyawan untuk promosi, dapat menyaring potensi karyawan, dapat mengurangi penimbunan karyawan, memuaskan kebutuhan karyawan. Sehingga setiap karyawan mengetahui dengan jelas apa yang seharusnya dilakukan untuk memperoleh promosi jabatan dan termotivasi untuk mencapai target dan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Dalam melakukan promosi jabatan sebaiknya mempertimbangkan tingkat pendidikan yang didapat oleh karyawan, sehingga dengan semakin tingginya pendidikan formal yang didapat karyawan tersebut akan semakin mudah baginya untuk memahami visi dan misi perusahaan.
3. Sebaiknya sebelum seseorang dipromosikan, akan lebih baik bila diberikan orientasi terlebih dahulu kepada orang-orang yang mendapat promosi jabatan, agar orang tersebut lebih memahai tugas-tugas yang akan dijalankan dikemudian hari.