

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian, variabel mutasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut telah memenuhi tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian, variabel demosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut telah memenuhi tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh demosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian, variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut telah memenuhi tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
4. Berdasarkan hasil dari penelitian, variabel mutasi kerja, demosi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut telah memenuhi tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja, demosi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, dimana terdapat implikasi manajerial yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut.

Disarankan kepada perusahaan untuk dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai kebijakan mutasi kerja, demosi dan promosi jabatan, dan juga kinerja dari para karyawan, serta memperhatikan lebih dalam lagi mengenai penerapan kebijakan mutasi kerja, demosi dan promosi jabatan dengan tujuan agar karyawan dapat lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan pemberian kebijakan mutasi kerja kepada karyawan dengan berkonsultasi kepada karyawan yang bersangkutan terlebih dahulu sebelum memberikan kebijakan mutasi kerja tersebut, karena pemberian kebijakan mutasi kerja akan memberikan karyawan yang bersangkutan berupa suasana pekerjaan yang baru dan dapat mengurangi kejenuhan karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan bisa memberikan *output* kinerja yang meningkat.

Kemudian saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu agar perusahaan lebih berhati-hati dan mempertimbangkan lebih dalam lagi sebelum memberikan kebijakan demosi jabatan, karena berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pemberian demosi jabatan akan menurunkan kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Utamakan penggunaan kebijakan demosi jabatan hanya untuk kepentingan pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Saran terakhir yang dapat penulis sampaikan yaitu agar perusahaan dapat memberikan kebijakan promosi jabatan secara berkala dan konsisten, dengan begitu karyawan akan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan promosi jabatan. Berikan karyawan jabatan sesuai dengan pengalaman dan kompetensi yang dimilikinya, dengan begitu karyawan akan lebih dapat mengeluarkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.