

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Mutasi Jabatan pada PT. BUMN Hijau Lestari I Bandung dapat dikatakan baik, hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4,04 yang berada dalam rentang interval antara 3,40 – 4,19.
2. Karyawan pada PT. BUMN Hijau Lestari I Bandung memiliki prestasi kerja yang sangat baik, hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4,36 yang berada dalam rentang interval 4,20 – 5,00 .
3. Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,596 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel Mutasi Jabatan dan Prestasi Kerja Karyawan berada pada kategori Sedang karena berada pada interval 0,400 – 0,599. Nilai  $R^2$  adalah 0,356 menunjukkan bahwa sebesar 35,6% dipengaruhi variabel Mutasi Jabatan dan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi variabel lain yang penulis tidak teliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi adalah  $Y = 23,088 + 0,923X$ . Arah hubungan adalah searah karena positif sehingga penerapan mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BUMN Hijau Lestari I Bandung. Dapat diartikan bahwa semakin tepat mutasi jabatan dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan.

## 5.2 Saran

Dalam penelitian ini dapat dikemukakan saran – saran sebagai masukan bagi PT. BUMN Hijau Lestari I Bandung, yakni sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya membuat aturan ketenagakerjaan yang menyeluruh, Sehingga posisi jenjang jabatannya merupakan representasi dari masa kerja dan output kinerjanya.
2. Dibuatkan indikator penilaian yang menyeluruh seperti :

Kejujuran
Kuantitas Pekerjaan
Rencana Kerja
Realisasi pencapaian Rencana Kerja
Tanggung Jawab Pekerjaan
Kedisiplinan
Kepemimpinan
Kreativitas
Kepedulian
Kerja Sama

Sehingga keputusan mutasi dapat diterima semua pihak

3. Dapat digunakan lembaga/ pihak eksternal untuk mendapatkan penilaian dari lembaga *Assesment* maupun *Head Hunter* untuk Direksi/ HRD yang independen dengan indikator penilaian seperti pada nomor 2 sehingga dapat memperkuat proses penilaian secara internal.