

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, PEMBAHASAN DAN REKUMENDASI

A. Kesimpulan

Penelitian ini mencoba mengungkapkan gambaran keterkaitan pengaruh inteligensi dan prestasi kerja serta kepuasan kerja karyawan tata usaha golongan II Institut Pertanian Bogor. Berdasarkan data yang diperoleh, hasil pengolahan data, analisis dan pengujian hipotesis, serta hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab IV maka dapatlah ditarik kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut.

Pertama, penelitian ini membuktikan bahwa prestasi kerja karyawan berkontribusi pada inteligensi karyawan tata usaha golongan II Institut Pertanian Bogor. Ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan tata usaha golongan II memberikan kontribusi melalui inteligensi. Dengan kata lain, prestasi kerja karyawan tata usaha golongan II IPB tidak dapat diramalkan berdasarkan inteligensi karyawan yang bersangkutan. Kesimpulan ini cukup beralasan, mengingat bahwa untuk melakukan sesuatu pekerjaan diperlukan adanya daya dukung potensial untuk mengetahui, memahami, dan mengerti tentang

apa yang akan dikerjakan. Semua ini secara potensial tidak hanya diberikan oleh inteligensi yang dimiliki karyawan, tetapi banyak faktor-faktor lain yang mendukung prestasi seseorang. Dengan kata lain, seseorang yang berinteligensi tinggi belum tentu dalam prestasi kerjanya tinggi.

Kedua, prestasi kerja karyawan tata usaha golongan II IPB berkontribusi pada kepuasan kerja, ini berarti dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja karyawan tata usaha IPB memberikan kontribusi melalui kepuasannya sehubungan dengan kemungkinan terdapatnya kesesuaian antara tujuan-tujuan pribadinya dengan apa yang diberikan oleh pekerjaannya.

Ketiga, penelitian ini membuktikan bahwa antara inteligensi dengan kepuasan kerja karyawan tata usaha golongan II IPB kontribusinya tidak nyata, ini berarti inteligensi karyawan maupun kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi.

Keempat, penelitian ini membuktikan bahwa berkaitan dengan inteligensi, prestasi kerja dan kepuasan kerja dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan tata usaha golongan II IPB. Adanya prestasi kerja yang memberikan kontribusi pada kepuasan kerja daripada inteligensi karyawan, ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan

memberikan sumbangan yang sangat berarti pada kepuasan kerja karyawan tata usaha golongan II Institut Pertanian Bogor.

B. Implikasi

Implikasi dari adanya hubungan-hubungan tersebut dalam kesimpulan di atas erat kaitannya dengan persoalan sekitar seleksi pegawai. Adanya hubungan antara inteligensi dengan prestasi kerja, misalnya mengisyaratkan bahwa mereka yang berinteligensi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi. Berdasarkan kasus ini, dapat dikatakan bahwa untuk memperoleh karyawan yang berprestasi tinggi hendaknya dipilih dari mereka yang berinteligensi tinggi. Sistem seleksi pegawai melalui tes hendaknya lebih diarahkan untuk mengukur potensi prestasi kerja seseorang, yang salah satu indikatornya adalah inteligensinya.

Namun demikian dengan adanya keanekaragaman tingkat kemampuan berpikir karyawan sebagai sumber daya manusia, maka diperlukan klasifikasi pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan berpikir karyawan tersebut. Adanya klasifikasi pekerjaan itu diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal ini sesuai dengan upaya meningkatkan kualitas mutu sumber daya

manusia yaitu karyawan tata usaha golongan II Institut Pertanian Bogor sebagai jajaran aparatur negara.

C. Pembahasan dan Rekomendasi

Lembaga yang lebih besar mampu untuk mempunyai prosedur seleksi yang rinci dan teliti mempergunakan beberapa bentuk tes penempatan.

Tes penempatan tenaga kerja adalah alat yang dirancang untuk mengukur faktor-faktor psikologis yang dikehendaki. Tujuan dari proses pengukuran ini adalah untuk memungkinkan seseorang meramalkan apa yang akan dilakukan seseorang pada masa yang akan datang. Faktor-faktor yang diukur biasanya adalah tentang jenis (type) psikologis, seperti kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk belajar, perangai (temperament), dan bakat-bakat tertentu.

Bertalian dengan uraian di atas, Iskandar Alisjhabana (1990: 26) mengemukakan bahwa inteligensi dikenal ada beberapa macam meliputi:

- inteligensi matematika-logika
- inteligensi linguistik
- inteligensi musik
- inteligensi gerak-kinestik
- inteligensi spatial
- inteligensi sosial dan personal.

Ketelitian dimulai dari pengujian kecerdasan yang abstrak, yang dapat dilakukan dengan baik sekali, sampai kepada penilaian atas hal yang paling samar dari semua kualitas, yakni kepribadian. Walaupun kepribadian merupakan ciri yang paling sulit untuk diukur, kepribadian merupakan salah satu faktor penentu yang paling penting atas keberhasilan pekerjaan.

Melalui analisis pekerjaan mungkin kita telah menentukan bahwa diperlukan tingkat kecerdasan tertentu untuk prestasi kerja yang memadai. Kita memilih suatu tes kecerdasan yang terkenal dan absah. Telah ditentukan melalui penelitian yang terdahulu, bahwa tes yang dipilih adalah absah untuk sasaran pengukuran kecerdasan.

Hasil dari seleksi karyawan dapat disesuaikan dengan jenis tugas menurut golongan atau tingkat beban kerja yang sesuai dengan tingkat kemampuan berpikir calon pegawai yang diterima. Berdasarkan observasi dari penelitian ini dapat dilihat sebagian beban pekerjaan menurut golongan di IPB adalah sebagai berikut.

Golongan I - Pesuruh dengan beban tugas :

1. Mengantar surat-surat dinas.
2. Membersihkan ruangan, kamar mandi dan WC (menyapu dan mengepel).

3. Menyediakan minuman (memasak air) untuk pegawai atau pimpinan dan melayani peserta rapat/pertemuan.
4. Membuka dan mengunci ruangan (kantor).

Golongan II dengan beban tugas:

1. Persuratan :

- menerima surat-surat dari luar (surat masuk);
- mengagendakan surat-surat;
- mendistribusikan surat-surat kepada yang bersangkutan;
- mengarsipkan surat-surat;
- mengetik jawaban surat-surat yang masuk atau surat baru sesuai konsep dari pimpinan (atasan).

2. Kerumahtanggaan:

- membuat daftar inventaris kantor;
- mencatat kejadian-kejadian penerimaan barang INV atau kerusakan dan kehilangan;
- membuat daftar keperluan bahan-bahan habis paka (ATK);
- membukukan penggunaan bahan-bahan ATK.

Beban tugas di atas dapat dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan Lembaga. Sebagai pedoman lengkap dapat dilihat dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia no. 0549/0/1985 tentang Perincian Tugas Bagian, Sub Bagian dan Urusan

di Lingkungan Institut Pertanian Bogor 1986.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengisyaratkan bahwa ternyata ada unsur-unsur lain yang turut berpengaruh dan lebih dominan dalam penciptaan kepuasan kerja seseorang di samping inteligensinya. Motivasi kerja, kepemimpinan atasan, ketersediaan fasilitas, dan kejelasan sistem pekerjaan itu sendiri adalah di antara variabel-variabel yang diduga turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Berkaitan dengan hal itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan persoalan ini, penulis merekomendasikan untuk melakukan pengkajian lebih mendalam terhadap variabel-variabel tersebut di atas.

Prestasi kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah apabila karyawan mampu menguasai bidang pekerjaan masing-masing, tanggap terhadap perubahan atau perkembangan yang ditemuinya, mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta kreatif dan berkeinginan maju.

Peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menampilkan sifat-sifat terbaik para pegawai.
2. Memberikan kemungkinan kepada karyawan untuk mencapai tujuan dan mendapatkan kemajuan dalam pekerjaan.
3. Memberikan kebebasan yang lebih tinggi kepada para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

4. Penghargaan berupa uang tidak boleh digunakan terlalu sering. Uang merupakan suatu penghargaan yang efektif namun bukanlah satu-satunya penghargaan yang efektif.
5. Mengadakan program-program pengembangan pegawai.
6. Melibatkan para pegawai dalam proses pengambilan keputusan.
7. Menggunakan waktu luang.
8. Adakan umpan balik.

Pada dasarnya suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan para anggotanya supaya tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan efektif dan efisien, diperlukan adanya suatu tatalaksana organisasi yang disebut dengan manajemen. Jika suatu sistem manajemen yang efektif dalam organisasi berjalan dengan baik, maka semua sumber yang ada bisa dimanfaatkan dengan tepat.

Secara metodologis penelitian ini hanya mengungkapkan apa-apa yang terekam melalui angket. Untuk pengkajian lebih mendalam, disarankan kepada peneliti lain untuk mengungkapkannya melalui studi kualitatif. Demikian pula perlu dilakukan penelitian sebagai kelanjutan dari penelitian ini yaitu tentang penggolongan pegawai atau karyawan dalam beberapa jenis pekerjaan maupun tingkat pekerjaan.



PERPUSTAKAAN