

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengenai pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat efektivitas penempatan karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan lima indikator yaitu 1) latar belakang pendidikan, 2) pengetahuan, 3) keterampilan, 4) pengalaman, serta 5) grade/tingkat berada pada kategori efektif. Terdapat satu indikator yang berada pada kategori cukup efektif yaitu grade/tingkat, sedangkan keempat indikator lain berada pada kategori efektif. Hal tersebut menunjukkan penempatan yang dilakukan sudah efektif. Presentase tertinggi yang diperoleh pada variabel penempatan adalah indikator keterampilan. Sedangkan indikator dengan presentase terendah adalah grade/tingkat.
2. Tingkat kinerja karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan empat indikator yaitu: 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) disiplin

penyelesaian tugas, 4) kehadiran, dapat dikatakan tinggi. Kelima indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Berdasarkan indikator yang menjadi

kajian pada penelitian ini, indikator kuantitas kerja memiliki tingkat presentase tertinggi, sedangkan indikator kehadiran menjadi indikator dengan tingkat presentase terendah.

3. Penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan serta analisis data bahwa penempatan karyawan yang terdiri dari lima indikator yakni latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman serta grade/tingkat memiliki pengaruh cukup kuat antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi cukup kuat.

## **5.2 Saran**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat efektivitas penempatan karyawan dapat dikatakan efektif namun adanya indikator mengenai grade/tingkat dengan kategori cukup efektif perlu diperhatikan sehingga karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya karena merasa diperhatikan dan diperlukan oleh perusahaan.
2. Kinerja karyawan memang dikategorikan tinggi, namun hasil menunjukkan bahwa indikator kehadiran masih memiliki presentase terendah. Kehadiran karyawan perlu diperhatikan, bahkan ditindak tegas bila ada karyawan yang lalai hadir atau tidak memberikan keterangan tidak hadir. Karena penegasan disiplin mengenai kehadiran perlu diperhatikan

agar kinerja yang tinggi dapat terus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

3. Penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan lain untuk memperhatikan indikator-indikator penempatan secara maksimal. Hal ini dilakukan agar kinerja yang tinggi dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.