

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pengembangan Bisnis Surat dan Paketpos Regional Bandung mengenai pengaruh seleksi dan penempatan terhadap motivasi kerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran seleksi karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pengembangan Bisnis Surat dan Paketpos Regional Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari jawaban responden untuk variabel seleksi. Indikator kejelasan informasi pekerjaan merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar. Dimana dengan kejelasan informasi pekerjaan di PT Pos Indonesia khususnya Divisi pengembangan bisnis surat dan paketpos Regional Bandung dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang tempat kerjanya, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Indikator pelaksanaan seleksi memberikan skor yang paling rendah dengan, hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan masih belum efektif dalam melakukan proses seleksi.
2. Gambaran penempatan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pengembangan Bisnis Surat dan Paketpos Regional Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel penempatan. Indikator tingkat kesesuaian pelatihan dengan jabatan saat ini memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan penempatan. Maka dapat diartikan bahwa penempatan harus didasari pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan dapat dimaksimalkan oleh perusahaan.
3. Gambaran motivasi kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Divisi

Pengembangan Bisnis Surat dan Paketpos Regional Bandung berada pada

Rizky Hafiz Syahputra, 2016

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kategori sedang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel motivasi. Aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan motivasi yaitu dimensi kebutuhan berkelompok dengan indikator tingkat terpebuhinya kebutuhan sesama karyawan. Maka dapat diartikan bahwa karyawan dalam perusahaan tersebut motivasi kerjanya dapat meningkat apabila hubungan sesama karyawan mampu terjaga dengan baik.

4. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat diketahui bahwa seleksi dan penempatan karyawan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pengembangan Bisnis Surat dan Paketpos Regional Bandung. Sehingga dapat di ketahui bahwa motivasi dipengaruhi oleh seleksi dan penempatan. Berdasarkan koefisien korelasi yang di peroleh, maka dapat di ketahui bahwa terdapat hubungan dengan tingkat sedang antara seleksi dan penempatan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat di tingkatkan dengan meningkatkan seleksi dan penempatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat di jadikan solusi dari berbagai permasalahan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang akan di ambilnya.

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai seleksi, dimensi dengan indikator tingkat kesesuaian pelaksanaan seleksi memperoleh skor paling rendah, oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan betul proses pelaksanaan seleksi. Apabila tidak dilakukan dengan benar dapat memicu pada menurunnya tingkat motivasi kerja karyawan sehingga perusahaan dapat menanggung resiko yang besar. Namun jika hal tersebut dilakukan dengan baik dan tepat maka karyawan akan merasa dihargai oleh

perusahaan dan berakibat pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan jawaban responden mengenai penempatan, dimensi pengalaman kerja dengan indikator kesesuaian jabatan sebelumnya dengan pekerjaan memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu perusahaan di harapkan dapat menempatkan karyawan dengan jabatan dan pekerjaan yang sesuai dalam struktur organisasinya. Sebab dengan hal tersebut karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan sesuai. Dan hal tersebut pula dapat meningkatkan etos kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada kenaikan kinerja perusahaan.
3. Berdasarkan jawaban responden mengenai motivasi, indikator penggunaan keterampilan untuk mencapai prestasi kerja berkontribusi memiliki skor paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Tingkat keterampilan sangat penting bagi perusahaan untuk memajukan bisnis, dengan tingkat keterampilan yang rendah maka akan menyebabkan kinerja organisasi menurun. Maka disarankan organisasi mampu untuk meningkatkan tingkat keterampilan karyawan dalam bidang apapun agar perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi.
4. Penulis mengajukan saran untuk dilakukannya penelitian serupa dengan variabel lain yang berbeda, agar memperoleh gambaran secara lebih komprehensif dan luas mengenai peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pengembangan Bisnis Surat dan Paketpos Regional Bandung.