

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka penulis menarik suatu kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, ternyata persepsi responden terhadap penempatan karyawan (X) mencapai skor sebesar 4745 yaitu berada pada daerah kontinum 4420 – 6500. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Bandung dipersepsikan sudah tinggi artinya bahwa penempatan karyawan sudah sesuai dengan jabatan serta lowongan pekerjaan yang cocok, namun terhadap indikator kesesuaian dengan keterampilan (item angket no.7) responden memberikan persepsi yang paling rendah, sehingga hal tersebut akan menjadi hambatan bagi perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data, ternyata persepsi responden terhadap motivasi kerja (Y) mencapai skor 4328 yaitu berada pada daerah kontinum 3380-4420. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipersepsikan cukup tinggi artinya bahwa motivasi kerja karyawan Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki tingkat motivasi kerja yang kurang, namun terhadap indikator kebutuhan akan prestasi (item angket no. 1, 2 dan 4) serta pada indikator kebutuhan akan afiliasi (item angket no. 6, 7 dan 9) responden

memberikan persepsi yang paling rendah, sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi

$$\hat{Y} = 33,77 + 0,32x \text{ dan hasil pengujian hipotesis diperoleh } F_{hitung} = 17,91 >$$

$F_{tabel} = 4,12$ dengan taraf signifikansi 95% dapat disimpulkan bahwa antara penempatan karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif yang berarti bahwa semakin sesuai penempatan maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja .

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Meskipun penempatan karyawan sudah sesuai dengan jabatan serta lowongan kerja yang ada pada perusahaan, namun dari hal yang perlu dipertimbangkan seperti pada keterampilan berkomunikasi masih belum efektif hal ini ditunjukkan oleh kurangnya interaksi bawahan dengan atasan seperti dalam rapat-rapat. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pelatihan terutama agar karyawan percaya diri ketika berbicara di depan atasan ataupun di depan umum. Langkah konkrit yang harus dilakukan yaitu dengan pelatihan NLP (*Net Language Program*).
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan hendaknya pimpinan atau perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan akan prestasi karyawan yaitu dengan memberikan respon terhadap ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan

serta memberikan tantangan dan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan yaitu dengan menampung ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan, kemudian ide tersebut dipertimbangkan sebagai suatu keputusan bersama. Sedangkan untuk kebutuhan akan afiliasi yaitu dengan menjaga hubungan dengan baik, memberikan perhatian yang tulus dengan cara memberikan pujian serta penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Membuat suatu tim kerja untuk meningkatkan kerjasama dan memecahkan masalah dengan cepat.

