

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini membahas kesimpulan dan rekomendasi dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan Bandung, untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran efektifitas penempatan karyawan di PUSJATAN BPPKPU Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang terdiri dari indikator pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dinyatakan berada pada kategori efektif terutama pada indikator pendidikan yang memperoleh skor tertinggi. Adapun skor terendah yaitu pada indikator pengalaman.
- 2) Gambaran tingkat kualitas kerja karyawan di PUSJATAN BPPKPU Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan yang terdiri dari indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dinyatakan berada pada kategori tinggiterutama pada indikator ketelitian yang memperoleh skor tertinggi. Adapun skor terendah yaitu pada indikator keterampilan.
- 3) Penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa penempatan karyawan yang terdiri dari dimensi pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman mempunyai

Zellia Jerrita, 2012

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan yang terdiri dari dimensi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan pengalaman di Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan Bandung. Namun demikian kualitas kerja karyawan di PUSJATAN tidak hanya dipengaruhi oleh penempatan karyawan saja, ada faktor lain yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

5.2 Rekomendasi

Setelah penulis melakukan penelitian dan melihat kenyataan kiranya penulis perlu memberikan rekomendasi-rekomendasi yang berkaitan dengan penempatan karyawan dengan kualitas kerja karyawan, antara lain:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran bahwa penempatan karyawan di PUSJATAN BPPKPU Bandung termasuk pada kategori efektif. Dari hasil penelitian keempat indikator penempatan karyawan yaitu pendidikan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, diperoleh hasil skor tertinggi yaitu pada indikator pendidikan, dan skor terendah yaitu pada indikator pengalaman. Rendahnya efektifitas penempatan karyawan berdasarkan indikator pengalaman dapat menghambat dalam pelaksanaan pekerjaan, karena pengalaman bekerja pegawai mempunyai pengaruh sangat penting terhadap kemampuan pegawai dan pada akhirnya akan mempengaruhi terhadap kualitas kerjanya. Untuk mengatasinya sebaiknya manajer sumber daya manusia dalam perekrutan karyawan hendaknya lebih lagi memperhatikan dan mensyaratkan pengalaman kerja kepada calon karyawan seperti pengalaman

bekerja pada jabatan yang sesuai, bidang yang sesuai, lamanya pengalaman kerja yang dimiliki, dll. Adapun bagi calon karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja hendaknya diberikan pelatihan atau *inservice training* yang sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan guna menambah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Saliman (1998) bahwa “*Inservice training* merupakan suatu latihan yang diberikan kepada pegawai guna meningkatkan kemampuan, keahlian atau keterampilannya guna memperoleh produktifitas kerja yang tinggi.”

- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran bahwa tingkat kualitas kerja karyawan di PUSJATAN BPPKPU Bandung berada pada kategori tinggi. Dari hasil penelitian keempat indikator kualitas kerja karyawan yaitu indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan diperoleh hasil skor tertinggi pada indikator ketelitian, sedangkan hasil skor terendah pada indikator keterampilan. Rendahnya indikator keterampilan karyawan dalam bekerja dapat mengurangi tingkat kualitas kerjanya. Upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan penelitian dan pengembangan jalan dan jembatan guna menambah keterampilan dan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3). Berdasarkan hasil penelitian, penempatan karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Namun, untuk mempertahankan

Zellia Jerrita, 2012

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

tingkat kualitas kerja karyawan yang tinggi, pihak PUSJATAN perlu mempertahankan pula keefektifitasan penempatan karyawan. Selain itu, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan seperti yang dijelaskan sebelumnya menurut Simanjuntak (1995) yaitu gaji/upah, tunjangan pegawai (pemeliharaan kesehatan dan pensiun), keamanan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan manajemen organisasi yang baik juga perlu diperhatikan.

