

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Penempatan Karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Cabang IV Jawa Barat telah efektif atau dengan kata lain telah disesuaikan dengan kualifikasi karyawan sehingga dapat dikatakan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban karyawan yang mayoritas menyatakan bahwa apa yang diharapkan dan diinginkan atas penempatannya dalam bekerja sudah dapat terpenuhi. Tetapi masih ada sebagian karyawan yang menyatakan bahwa penempatannya dalam bekerja selama ini belum sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya sehingga tidak sesuai dengan harapan. Ini menunjukkan bahwa dalam penempatan karyawan belum seluruhnya merupakan keinginan karyawan.
2. Secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Cabang IV Jawa Barat tinggi. Mayoritas responden memiliki persepsi positif tentang kepuasan kerja. Sementara sebagian responden masih mempunyai persepsi bahwa kepuasan kerja yang dirasakan belum sesuai dengan harapan. Hal ini juga dapat dilihat dari analisis indikator variabel yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri,

promosi, pengawasan, dan rekan kerja, meskipun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi.

3. Dari hasil pengujian statistik ternyata penempatan karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Cabang IV Jawa Barat mempunyai pengaruh signifikan dan linier terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan variabel X dan variabel Y berada pada tingkat korelasi kuat dengan nilai yang diperoleh yaitu 0,65. Hal ini berarti penempatan karyawan memberikan kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil pembahasan pada uraian sebelumnya, maka saran-saran yang dapat penulis usulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dalam penempatan karyawan yaitu keterampilan kerja masih mendapat respon yang beragam dari responden. Saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :
 - Karyawan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan sehingga keterampilan dalam pengambilan keputusan belum dapat berkembang. Pengambilan keputusan sangat penting dalam manajemen dan memang merupakan tugas utama dari seorang pimpinan. Akan tetapi alangkah baiknya seorang pimpinan dalam pengambilan keputusan tidak hanya menetapkan keputusan secara individual saja tetapi juga dapat ditetapkan secara grup/kelompok dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi memberikan saran, pendapat, maupun dampak

dari keputusan tersebut walaupun memang hanya pimpinan yang berhak memutuskannya. Dengan cara ini diharapkan keputusan yang ada relatif lebih baik karena merupakan hasil pemikiran dari beberapa orang, kecenderungan pimpinan untuk bertindak otoriter dapat dihindarkan, bawahan merasa diperhatikan dan diakui kemampuannya karena mereka diikutsertakan dalam menetapkan keputusan sehingga hubungan antara pimpinan dan bawahan dapat terjalin baik serta dapat meningkatkan kerjasama dalam organisasi.

- Karyawan lebih suka apabila setiap permasalahan dalam pekerjaan diselesaikan dengan bantuan orang lain sehingga keterampilannya untuk dapat memecahkan masalah dalam bekerja secara mandiri belum optimal. Setiap permasalahan dalam pekerjaan hendaknya dicoba untuk diatasi sendiri. Apabila terus diselesaikan dengan bantuan orang lain, akan terdapat kecenderungan karyawan tersebut kurang mandiri dan selalu tergantung pada orang lain. Dampak lainnya karyawan yang bersangkutan tidak dapat meningkatkan keterampilannya dalam bekerja khususnya dalam memecahkan masalah. Pihak perusahaan juga memiliki andil agar masalah ini tidak semakin besar, caranya dengan memberikan pekerjaan yang kira-kira dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan kapasitas mereka. Sehingga setiap permasalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

2. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja di PT Pembangunan Perumahan (PP) Cabang IV Jawa Barat belum mencapai kepuasan yang ideal diantaranya dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

- Karyawan kurang menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang. Mereka cenderung menyukai pekerjaan yang sederhana dan rutin sehingga tingkat usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut rendah. Pihak perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan kualitas kehidupan kerja dengan cara : (a). Variasi tugas, yaitu dengan memberikan pekerjaan yang beranekaragam yang memerlukan prosedur, keahlian dan peralatan yang berbeda. Dengan adanya variasi tugas ini diharapkan dapat menciptakan *learning activity* dalam diri karyawan karena mereka menggunakan semua keterampilan yang mereka miliki. (b). Otonomi, yaitu dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengatur pekerjaannya. Kebebasan untuk mengatur pekerjaan merupakan suatu hal yang diharapkan setiap karyawan. Sehingga dapat memberikan proses pembelajaran bagi karyawan dan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap tugas.
- Pimpinan kurang melakukan pengawasan secara intensif. Dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan, pimpinan sebaiknya menunjukkan kepada hal-hal yang ada hubungannya dengan kegiatan karyawan. Misalnya, apakah karyawan bekerja sesuai dengan rencana, perintah, tata kerja, disiplin, absensi dan sebagainya. Cara pengawasan yang dilakukan dapat dengan pengawasan langsung dimana pengawasan dilakukan sendiri secara langsung oleh pimpinan seperti inspeksi langsung, observasi dan laporan ditempat. Pengawasan jangan hanya dilakukan pada saat rapat mingguan dan bulanan, hendaknya pengawasan

secara intensif tidak hanya sebatas wacana dalam laporan saja, tetapi lebih kepada pengawasan individu karyawannya jangan sampai pengawasan secara intensif baru dilakukan jika ada karyawan yang tidak bisa memenuhi standar unjuk kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan karyawannya dengan cara menindak tegas setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dengan cara seperti ini diharapkan akan lebih mendekatkan hubungan antara pimpinan dengan karyawannya karena adanya kontak langsung, serta akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan karena merasa diperhatikan oleh atasannya.

3. Penempatan karyawan di PT Pembangunan Perumahan (PP) Cabang IV Jawa Barat sudah sesuai dengan harapan karyawan, sejalan dengan itu kepuasan kerja karyawannya pun cukup tinggi. Maka dari itu upaya yang harus dilakukan perusahaan adalah mempertahankan hal tersebut. Sesuaikan jenis pekerjaan yang dibutuhkan dengan kualifikasi-kualifikasi yang dimiliki karyawan. Karena walaubagaimanapun, penempatan karyawan yang tepat pada posisi dan tempat yang tepat bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga merupakan keinginan karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan.