

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat efektivitas penempatan karyawan di CV. Cihanjuang Inti Teknik berdasarkan jawaban responden yang diukur melalui empat indikator yang terdiri dari pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja termasuk pada kategori cukup efektif. Ini berarti kualifikasi yang dimiliki karyawan cukup sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menempati suatu posisi atau jabatan pekerjaan. Berdasarkan ukuran dalam indikator yang dijadikan kajian pada variabel penempatan karyawan, ukuran kesesuaian pendidikan formal dengan jabatan saat ini dan kesesuaian jenis pekerjaan sebelumnya dengan jenis pekerjaan saat ini memiliki skor tertinggi dan ukuran kesesuaian keterampilan memecahkan masalah yang dimiliki dengan yang diperlukan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan memiliki skor terendah.
2. Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Cihanjuang Inti Teknik berdasarkan jawaban responden yang diukur melalui lima indikator yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, upah, dan rekan kerja termasuk pada kategori tinggi. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan

CV. Cihanjuang Inti Teknik Teknik adalah puas. Hal ini diperkuat oleh jawaban responden yang mayoritas berpersepsi positif tentang kepuasan kerja. Sementara sebagian responden masih mempunyai persepsi bahwa kepuasan kerja yang dirasakan belum sesuai dengan harapan. Berdasarkan ukuran dalam indikator yang dijadikan kajian pada variabel kepuasan kerja, ukuran kejelasan deskripsi pekerjaan memiliki skor tertinggi dan ukuran kepuasan atas promosi yang didasarkan ada prestasi memiliki skor terendah.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui penempatan karyawan yang baik.

## **5.2 Saran**

1. Berdasarkan ukuran dalam indikator yang dijadikan kajian pada variabel penempatan karyawan, keterampilan memecahkan masalah yang dimiliki dengan yang diperlukan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan memiliki skor terendah jika dibandingkan dengan ukuran lainnya. Rendahnya persentase indikator ini perlu mendapat perhatian dari perusahaan agar posisi atau jabatan yang ditempati oleh karyawan lebih disesuaikan dengan keterampilan kerja karyawan terutama keterampilan dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan maksimal karena karyawan

cenderung terampil dan menguasai peralatan kerja yang digunakannya dan mampu mengatasi sendiri masalah yang timbul dalam pekerjaannya. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan yaitu perusahaan hendaknya mengadakan pelatihan-pelatihan secara berkala yang sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan pada masing-masing bidang pekerjaan sehingga para karyawan dapat mengembangkan diri dan keahliannya di bidang pekerjaannya masing-masing dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak stagnan (tetap), dan pengalaman kerjanya pun akan bertambah yang akan berdampak pada kinerja atau prestasi dari karyawan tersebut.

2. Berdasarkan ukuran dalam indikator yang dijadikan kajian pada kepuasan kerja, ukuran kepuasan atas promosi yang didasarkan pada prestasi memiliki skor terendah jika dibandingkan dengan ukuran lainnya. Rendahnya skor ukuran kepuasan atas promosi yang didasarkan pada prestasi pada indikator promosi variabel kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memperbaiki pelaksanaan promosi dengan lebih mempertimbangkan lagi prestasi kerja sebagai salah satu penilaian untuk promosi. Perusahaan harus memberikan informasi yang jelas tentang promosi yang dilakukan (promosi harus transparan) agar para karyawan mengetahui faktor apa saja yang dipertimbangkan untuk mendapat promosi. Selain itu agar persyaratan obyektivitas terpenuhi dan agar promosi lebih terjamin bahwa promosi para karyawan mempunyai dampak positif bagi perusahaan dan karyawan semangat, pendekatan yang paling tepat dalam hal promosi karyawan

adalah menggabungkan prestasi kerja dan senioritas (masa kerja). Dengan begitu karyawan akan berlomba-lomba bekerja dengan baik agar prestasi kerja meningkat sehingga peluang untuk mendapatkan promosi lebih besar.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berhubung peneliti baru meneliti faktor penempatan karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja dan masih banyak faktor lain yang secara teoritis mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka perlu ada penelitian lanjutan terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja karyawan bisa lebih ditingkatkan lagi.

