

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 Indah Kiat Pulp&Paper Tbk. Kragilan Serang 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 baik dan 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 Indah Kiat Pulp&Paper Tbk. Kragilan Serang sedang ataupun cukup baik. Mayoritas responden memiliki persepsi cukup baik 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, pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Meskipun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu

ditingkatkan lagi karena kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berdasarkan hasil pengukuran relatif sedang.

3. Dari hasil pengujian statistik ternyata penempatan karyawan di PT. Indah Kiat Pulp&Paper Tbk. Kragilan Serang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan variabel X (Penempatan karyawan) dan variabel Y (Kepuasan kerja) berada pada tingkat cukup kuat. 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 pendidikan dengan ukuran tingkat kesesuaian pendidikan formal dengan pekerjaan karyawan pada saat ini dan tingkat pengetahuan terhadap aturan kantor, masih mendapat respon dengan frekuensi skor yang rendah dari responden. Saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :
 - Manajer HRD yang melakukan perekrutan dan penempatan karyawan, sebaiknya memperhatikan kualifikasi latar belakang pendidikan calon karyawan terlebih dahulu dan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Karyawan yang ditempatkan berdasarkan pendidikan formal yang tepat dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena kemampuan ataupun keahlian yang dimiliki tidak jauh berbeda sebelumnya, sebaliknya apabila karyawan yang mengalami penempatan

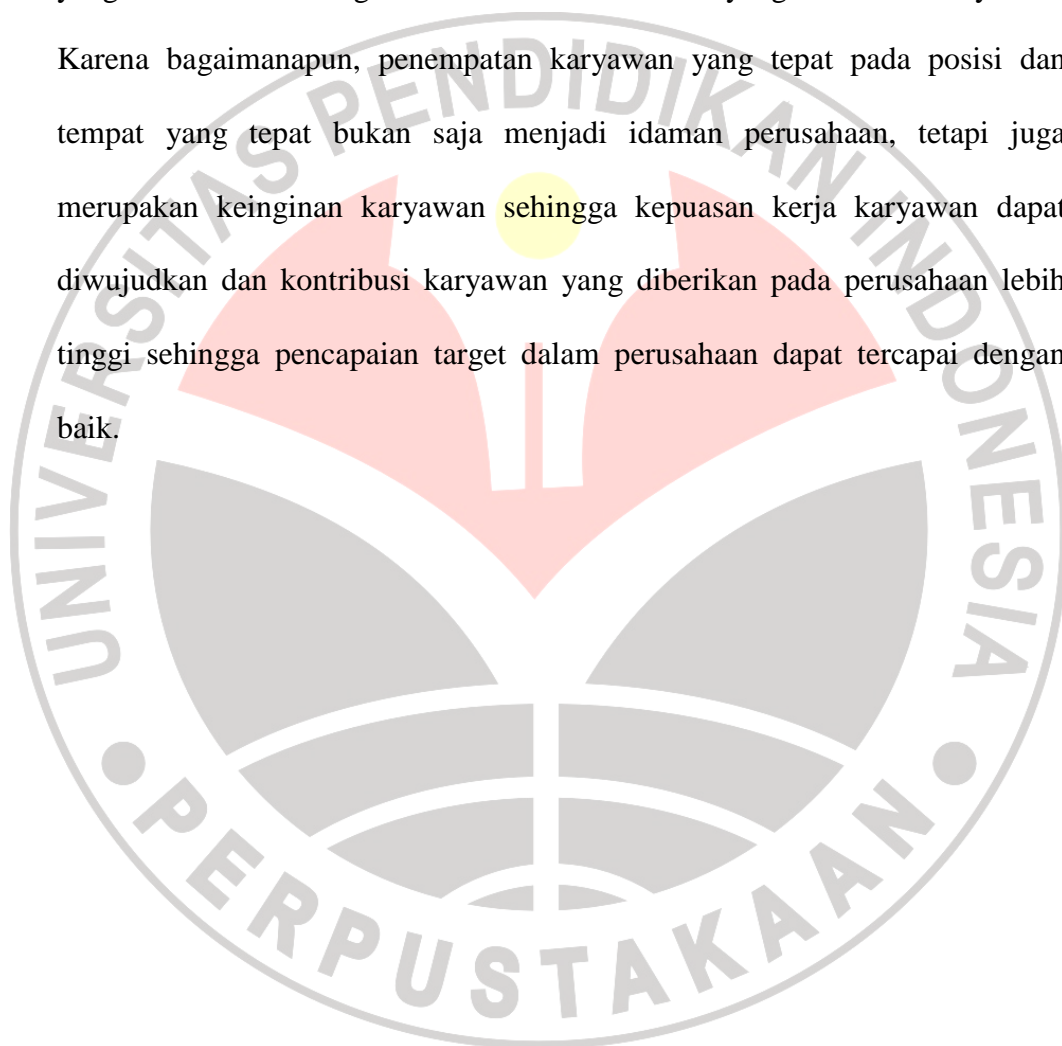
tidak sesuai dengan pendidikan formal, cenderung tidak terlalu menguasai pekerjaannya ataupun lambat dalam pengerjaannya karena membutuhkan waktu untuk mempelajari pekerjaannya.

- Karyawan yang mengalami penempatan dalam pekerjaan yang baru sebaiknya mengetahui terlebih dahulu mengenai peraturan kantor, kepala divisi sebaiknya memberi pengarahan lebih mengenai peraturan pada divisi itu, agar karyawan dapat terarah dalam bekerja dan dengan mengetahui peraturan diharapkan akan mengurangi timbulnya masalah dalam pekerjaan, teman kerja ataupun atasan. Dengan sedikit atau besarnya masalah yang ada karena karyawan tidak mengetahui peraturan yang ada akan menghambat pekerjaan. Agar seluruh karyawan mengetahui peraturan kantor sebaiknya diberikan arahan atau pelatihan terlebih dahulu untuk memudahkan karyawan dalam pelaksanaannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja di PT Indah Kiat Pulp&paper Tbk. Kragilan Serang belum mencapai kepuasan yang ideal diantaranya dilihat dari indikator dengan ukuran tingkat kepuasan pekerjaan yang menarik ataupun menantang dan tingkat kepuasan dalam bekerja sama dengan teman kerja, Saran yang dapat penulis berikan adalah 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.

- Karyawan kurang bekerjasama dengan rekan kerja lain, karena pekerjaan yang dilakukan cenderung lebih banyak dilakukan sendiri, dan jarang sekali tugas kantor dilakukan secara kelompok selain adanya acara rapat kantor saja. Hal ini menyebabkan karyawan lain ataupun karyawan baru merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kurang baik menimbulkan ketidakpuasan, Untuk mengatasinya seorang pimpinan atau manajer dalam perusahaan melakukan kegiatan lain untuk mengatasi hal tersebut, seperti melakukan kegiatan diluar perusahaan yaitu dengan memberikan bonus wisata bersama karyawan kantor setiap akhir tahun untuk menambah keakraban diantara karyawan lain, sehingga tidak ada kecanggungan lagi dalam bekerja dan suasana kekeluargaan lebih terwujud sehingga hubungan dengan sesama rekan kerja lebih erat.

3. Penempatan karyawan di PT Indah Kiat Pulp&Paper Tbk. Kragilan Serang sudah sesuai dengan harapan karyawan, sejalan dengan itu kepuasan kerja karyawannya pun cukup baik. Maka dari itu upaya yang harus dilakukan perusahaan adalah mempertahankan hal tersebut. Sesuaikan jenis pekerjaan yang dibutuhkan dengan kualifikasi-kualifikasi yang dimiliki karyawan. Karena bagaimanapun, 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 dan kontribusi karyawan yang diberikan pada perusahaan lebih tinggi sehingga pencapaian target dalam perusahaan dapat tercapai dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hariandja, Merihot T.E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Indonesia.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, (2005). *Riset Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill.
- Moekijat (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Mandar Maju
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, (2000). *Human Resource Management* , USA : Higher Education Group.
- Pangabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Riduwan, Akdon. (2009) *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik*. Bandung. Alfabeta.

Rifai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk erusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian, P. Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sirait, T. Justine. (2007). *Memahami aspek-aspek Sumber daya Manusia alam organisasi*. Jakarta : Cikal Sakti

Siswanto, S. Bedjo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan administratif dan operasional)*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sulistiyani T. Ambar (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis* Jakarta: CV. Alfabeta.

Sumarwoto (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara.

Suryana. (2000). *Filsafat dan Metodologi Penelitian*. Bandung: Jurusan Pendidikan Ekonomi.

Wahyudi, Bambang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita