

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel penempatan pegawai dan motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai dan kepuasan kerja. Artinya, jika penempatan pegawai tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika penempatan pegawai rendah, maka kepuasan kerja juga akan rendah.
 - b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Artinya, jika motivasi kerja tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka kepuasan kerja juga akan rendah.

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah penempatan pegawai dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi penempatan pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Serta, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai, maka pegawai harus meningkatkan penempatan pegawai dan motivasi kerja dengan memperluas pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga dapat mempermudah pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya, indikator yang paling rendah adalah indikator pengalaman kerja. Hal ini dapat membuktikan bahwa pengalaman dalam bekerja tidak memudahkan pekerjaan sebab pengalaman pekerjaan yang dulu dengan pekerjaan sekarang tidak sesuai sehingga mengakibatkan penempatan pegawai tidak sesuai. Untuk menambah pengalaman bekerja pegawai, perusahaan mengadakan pelatihan atau memberikan tugas pekerjaan

tidak hanya satu jenis pekerjaan saja, bisa memberikan pekerjaan lain. Dengan demikian para pegawai dapat menambah pengalamannya dalam bekerja.

Dengan demikian persepsi pegawai terhadap penempatan pegawai belum sesuai, penempatan yang belum sesuai akan terhambat dalam melaksanakan pekerjaan. pekerjaan tidak dilaksanakan tepat waktu.

Selanjutnya total penilaian motivasi kerja yang paling rendah adalah indikator dorongan dari luar (*ekstrinsik*) dengan sub indikator yang paling rendah adalah penghargaan. Hal ini dapat membuktikan bahwa tidaknya ada penghargaan kepada pegawai berupa pemberian bonus dengan pegawai sehingga mengakibatkan motivasi menjadi rendah. Dengan demikian para pegawai tidak mempunyai semangat untuk mencapai target karena tidak adanya penghargaan untuk pegawai. Dalam total penilaian motivasi kerja di indikator dorongan dari dalam (*intrinsik*) dengan sub indikator yang paling rendah adalah harapan. Hal ini dapat membuktikan bahwa jika dalam diri masing – masing individu pegawai tidak ada harapan mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun mengakibatkan pekerjaan tidak dilaksanakan tepat waktu.

Kepuasan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh penempatan pegawai dan motivasi kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa penempatan pegawai dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk menyesuaikan persepsi pegawai mengenai posisi yang ditempatkan bukan dibidangnya, pegawai harus meningkatkan keterampilannya di posisi yang sedang dijalankan, meningkatkan pengetahuan di pekerjaannya agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dalam penempatan pegawai sebaiknya sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang pegawai miliki.
2. Untuk menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja perusahaan mengadakan perkumpulan sesama pegawai setiap satu minggu sekali akan terjalin hubungan baik antar rekan kerja dan dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan
3. Untuk menambah pengalaman kerja pegawai perusahaan melakukan pelatihan serta pemberian tugas yang tidak monoton.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja diperusahaan khususnya para pegawai diharapkan mampu menumbuhkan, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja agar bisa mendapatkan kepuasan kerja. Selain itu perusahaan bisa memberikan *reward* untuk pegawai yang berprestasi supaya pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sehingga kepuasan kerja pegawai dan perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat.