

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 36,69 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, sarana prasarana, lingkungan kerja, dll.
2. Berdasarkan dimensi dan indikator yang dimiliki oleh variabel rekrutmen dan variabel kepuasan kerja terdapat dimensi dan indikator paling berpengaruh. Indikator yang paling berpengaruh dari variabel rekrutmen adalah penempatan sebesar 25.76%, sedangkan dimensi yang paling berpengaruh dari variabel kepuasan kerja adalah dimensi pekerjaan itu sendiri sebesar 20.38%.
3. Dari hasil perhitungan penelitian diperoleh $t_{hitung} = 8,75$ dan $t_{tabel} = 1,656$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti penelitian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Jakarta. Sehingga jika variabel rekrutmen

memiliki pengaruh positif, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya jika rekrutmen memberi pengaruh negatif maka semakin rendah kepuasan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, implikasi yang di dapatkan adalah sebagai berikut:

1. Indikator tertinggi pada variabel rekrutmen adalah penempatan sebesar 25.76%. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik apabila ia ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keinginannya. Sedangkan indikator terendah adalah orientasi tenaga kerja sebesar 24.29%, hal tersebut mengandung implikasi bahwa langkah-langkah dalam orientasi tenaga kerja yang ketat seperti kegiatan fisik yang tidak bisa dilakukan oleh beberapa karyawan cenderung membuat kepuasan kerja pada karyawan menurun.
2. Dimensi tertinggi pada variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri sebesar 20.38%, hal tersebut berarti bahwa karyawan yang memiliki pekerjaan yang diharapkan dan sesuai dengan keahlian dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan dimensi terendah adalah rekan kerja sebesar 19.88%, hal tersebut membuktikan bahwa rekan kerja yang kurang mendukung serta memiliki daya saing dan sifat individualitas yang tinggi dalam proses berlangsungnya pekerjaan akan membuat kepuasan kerja pada karyawan menurun.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat membangun sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan skor indikator pada variabel rekrutmen, indikator orientasi tenaga kerja mendapatkan nilai terendah, maka disarankan agar perusahaan dapat membuat orientasi yang lebih mudah namun tetap mengasah keterampilan dan keahlian karyawan secara maksimal sehingga lebih efektif dan efisien seperti mengurangi kegiatan fisik atau *outbound* dan lebih sering mengadakan seminar, karena keahlian dan keterampilan karyawan tidak hanya dilihat dari fisik nya saja.
2. Berdasarkan perhitungan skor dimensi variabel kepuasan kerja, dimensi rekan kerja mendapatkan nilai terendah sehingga dapat disarankan agar perusahaan lebih sering mengadakan seminar yang membebaskan dan menanamkan sikap peduli, rasa saling memiliki serta kerjasama pada suatu *project* sehingga sifat-sifat tersebut terus tertanam baik jika karyawan lain membutuhkan bantuan serta dukungan di masa yang akan datang.