

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Penempatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya jika penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi karyawan maka semakin kurang baik kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan dengan tepat sesuai dengan kompetensinya.
2. Variabel Kompensasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis dua yang menyatakan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan hendaknya senantiasa berupaya menerapkan system kompensasi yang tepat kepada karyawannya agar karyawan dapat terdorong untuk berkinerja tinggi.
3. Secara bersama-sama baik Variabel Penempatan Kerja maupun Variabel Kompensasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan dari *Adjusted R square* 0,193 atau 19,3% yang tinggi, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model penelitian ini. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Penempatan Kerja dan Kompensasi Kerja di kelola dengan baik dari instansi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, baik untuk peneliti yang selanjutnya dan khususnya bagi pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi.

Implikasi manajerial dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk Penempatan Kerja dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 6 merupakan skor terendah dengan pertanyaan “kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya dalam perusahaan”, dan Pernyataan Nomor 5 merupakan skor terendah dengan pertanyaan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Menurut saran penulis adalah setiap instansi memang ingin memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi instansi tidak menyesuaikan posisi karyawan dengan tepat, sehingga itu akan mempersulit pekerjaan dalam menentukan posisi pekerjaan di perusahaan. dalam menempatkan posisi itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna karyawan yang merasa kurang nyaman dalam posisinya itu dapat menghasilkan kerja yang kurang optimal. Dan untuk karyawan memang sudah seharusnya karyawan mampu dalam mengerjakan pekerjaan agar pekerjaan cepat selesai dan terarah. Tetapi masih ada saja karyawan yang suka menunda-nunda dalam pekerjaan, seharusnya pemimpin menilai kinerja dengan lebih keseluruhan lagi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

2. Untuk Kompensasi Kerja dalam hasil Kuesioner pada pernyataan nomer 6 merupakan skor terendah dengan pertanyaan “Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai” menurut saran penulis adalah Sebaiknya perusahaan memang harus memberikan insentif yang sesuai tetapi dari pihak instansi memberikan kompensasi yang kurang adil, dari kurang adilnya sebuah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. seharusnya pemimpin lebih memahami karyawannya agar karyawan merasa termotivasi dan dapat meningkatkan hasil kerja yang optimal.

3. Bagi Universitas

Peneliti disini ingin menambah kepustakaan dan referensi bagi mahasiswa lain serta menambah bahan kajian dan bahan pembanding bagi peneliti lain serta memberikan informasi bagi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lain atau mengubah variabel, misal seperti Pengaruh Beban Kerja atau mungkin bisa Keselamatan kerja (K3) agar penelitian bisa lebih signifikan lagi.

5. Bagi peneliti

dapat memperluas wawasan ilmu dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia dan diharapkan mampu dalam memberikan masukan, pemahaman serta pengetahuan mengenai pengaruh penempatan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

