

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU). Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan yang terdaftar sebagai *Head Office Team* KAMAJU di Jakarta Timur. Adapun data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan melalui analisis statistik sederhana dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Version 22*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut sebagai uji t pada hipotesis pertama (H1) memperoleh nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,477 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,016 maka  $H_0$  ditolak, berdasarkan hasil perolehan tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu Penempatan Karyawan (X1) berpengaruh parsial secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut sebagai uji t pada hipotesis kedua (H2) memperoleh nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,123 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,016 maka  $H_0$  ditolak, berdasarkan hasil perolehan tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi (X2) berpengaruh parsial secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan atau yang disebut sebagai uji F memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai F hitung sebesar 10.305 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,23. Maka, berdasarkan hasil perolehan tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Penempatan Karyawan (X1) dan Kompensasi

(X2) yang diterapkan secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka penulis menyajikan beberapa implikasi manajerial yang layak untuk dipertimbangkan, yakni :

1. Pihak PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU) hendaknya mempersiapkan calon karyawan khususnya karyawan kontrak yang ingin diangkat menjadi karyawan tetap dengan melakukan pelatihan baik *external training* yaitu dilakukan dengan mengirimkan karyawan ke instansi atau lembaga pelatihan tertentu, baik pemerintah maupun swasta maupun *internal training* yaitu dilakukan dan diselenggarakan oleh perusahaan sendiri serta pengembangan pengetahuan dan keterampilan kerja misalnya melalui program *On The Job Training*. Hal ini dilakukan agar calon karyawan tetap lebih siap dan matang dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan, sehingga sikap kerja yang professional dapat dipenuhi secara maksimal dan bagi karyawan yang ditugaskan sebagai Instruktur program pelatihan tersebut hendaknya melaksanakan monitoring yang teratur sesuai jadwal yang telah ditentukan sehingga pelaksanaan training menjadi lebih terarah dan efektif karena adanya pengawasan.
2. Pihak PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU) sebaiknya tidak hanya memperhatikan kebutuhan perusahaan tetapi juga memperhatikan kualifikasi latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja pada calon karyawan sebelum diterima dan dilakukan penempatan karyawan. Karyawan yang ditempatkan berdasarkan kesesuaian kualifikasi tersebut dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga tercapai visi dan misi perusahaan.
3. Penulis juga berharap pihak PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU) juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memperhatikan penempatan karyawannya seperti yang diuraikan diatas dan memberikan kompensasi kepada karyawan baik secara finansial langsung seperti gaji dan upah disesuaikan dengan jabatan, pendidikan, lama kerja dan

beban kerja maupun finansial tidak langsung seperti jaminan kesehatan dari perusahaan, fasilitas antar jemput dan rumah dinas bagi karyawan yang berdomisili di luar jabodetabek serta pemberian kompensasi secara non finansial dari segi pekerjaan seperti promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang memenuhi kualifikasi standar kenaikan jabatan dan dari segi lingkungan kerja seperti kondisi ruang kerja yang sudah aman dan nyaman dan tersedia fasilitas klinik kesehatan dan sebagainya.

4. Pihak karyawan ada kalanya selalu mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam mengembangkan diri seperti mengikuti pelatihan, melanjutkan pendidikan, pengayaan pekerjaan, memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, dapat menerima saran, masukan dan kritik baik dari rekan kerja, atasan maupun bawahan, memanfaatkan waktu kerja dengan efektif serta mudah beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.
5. Pihak Peneliti sebaiknya untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini, ada baiknya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan metode yang serupa tetapi dengan objek penelitian yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih besar karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan karyawan seperti sikap mental yaitu etika kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja maupun yang berhubungan dengan perusahaan seperti lingkungan organisasi maupun pimpinan organisasi serta kebijaksanaan pemerintah. Sehingga dapat digeneralisasikan dengan hasil penelitian yang lebih baik dari hasil penelitian sekarang ini.