

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jaswita Jabar), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Disiplin Kerja pada PT Jaswita Jabar berada dalam kategori baik.

Dimana skor tertinggi berada pada indikator Taat terhadap peraturan lainnya dan Taat terhadap aturan waktu. Sedangkan skor terendah pada indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Sehingga dirasa perlu bagi PT Jaswita Jabar untuk memberikan hukuman dan penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan perilaku yang taat aturan.

- b. Kompetensi pada PT Jaswita Jabar berada dalam kategori baik.

Dimana skor tertinggi berada pada indikator pendidikan. Sedangkan skor terendah pada indikator keterampilan. Sehingga dirasa perlu bagi PT Jaswita Jabar untuk memberikan pelatihan bagi karyawan sehingga meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan.

- c. Penempatan kerja pada PT Jaswita Jabar berada dalam kategori baik.

Dimana skor tertinggi berada pada indikator faktor umur. Sedangkan skor terendah pada indikator latar belakang pendidikan. Sehingga

dirasa perlu bagi PT Jaswita Jabar untuk lebih memperhatikan pendidikan calon karyawan atau karyawan dalam penempatan kerja sehingga sesuai dengan standar perusahaan.

- d. Kepuasan kerja karyawan pada PT Jaswita Jabar berada dalam kategori baik. Dimana skor tertinggi berada pada indikator para rekan kerja. Sedangkan skor terendah pada indikator supervisor. Sehingga dirasa perlu bagi PT Jaswita Jabar untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam hal karyawan bawahan dan atasan, seharusnya supervisor harus lebih sering komunikasi dengan bawahan dan saling membantu.
2. Dari hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Disiplin kerja, Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Jaswita Jabar, berikut hasilnya:
    - a. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara disiplin kerja (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) cukup tinggi. Arah hubungan positif antara disiplin kerja (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan disiplin kerja (X1) makin tinggi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) makin tinggi. Dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan arti lain disiplin kerja memiliki pengaruh yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
    - b. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara kompetensi (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) kategori

sedang. Arah hubungan positif antara kompetensi (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan kompetensi (X2) makin tinggi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) makin tinggi. Dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan arti lain kompetensi memiliki pengaruh yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara penempatan (X3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) tinggi. Arah hubungan positif antara penempatan (X3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan penempatan (X3) makin tinggi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) makin tinggi. Dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan arti lain penempatan memiliki pengaruh yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil penelitian secara simultan untuk menguji besaran pengaruh disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) dengan variabel Kepuasan kerja (Y) secara bersamaan mempunyai hubungan yang sangat kuat. disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel Y (Kepuasan kerja).
4. Hasil penelitian secara simultan untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi (X2) dan Penempatan kerja (X3) dengan variabel Kepuasan kerja (Y) secara bersamaan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Kompetensi (X2) dan Penempatan kerja (X3) memberikan kontribusi

yang besar terhadap variabel Y (Kepuasan kerja). Sedangkan sisanya oleh faktor lain yang tidak diamati. Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin Kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan Penempatan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama dapat mempengaruhi signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat berguna bagi perusahaan untuk dipertimbangkan di masa yang akan datang:

1. Disiplin Kerja pada perusahaan dinilai sudah baik, namun ada satu indikator yang harus diperbaiki mengenai taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan seperti karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan dan ditambah dengan pekerjaan tambahan lainnya membuat karyawan tidak bisa bekerja secara optimal dan karyawan menginginkan perusahaan memberikan gaji yang lebih baik lagi. seharusnya sebuah perusahaan juga harus menaruh perhatian terhadap besaran gaji, bonus, dan penunjang lain yang diberikan pada karyawannya, karena dari sini lah para karyawan mencukupi kebutuhan hidupnya.
2. Kompetensi pada perusahaan dinilai sudah baik, namun ada satu indikator yang harus diperbaiki mengenai Keterampilan (skills), karyawan masih ada beberapa karyawan yang belum mempunyai skill atau keahlian dalam bidang tersebut mereka hanya mengandalkan teorinya saja namun praktek masih belum menguasai. Perusahaan seharusnya memberikan

pelatihan dan pengembangan, hal ini berarti bahwa tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan.

3. Penempatan Kerja pada perusahaan dinilai sudah baik, namun ada satu indikator yang harus diperbaiki mengenai latar belakang pendidikan, masih ada karyawan yang latar belakang pendidikannya belum sesuai dengan penempatan pekerjaannya. Seharusnya perusahaan harus meningkatkan lagi peraturan mengenai penempatan kerja, yaitu diantaranya dengan cara memberikan prasyarat spesifik untuk latar pendidikan kepada calon karyawan sesuai dengan jabatannya.
4. Kepuasan kerja pada perusahaan dinilai sudah baik, namun ada satu indikator yang harus diperbaiki mengenai supervisor, di karenakan supervisor atau atasan kurang membantu bawahannya dalam menghadapi masalah dan kesulitan dalam pekerjaannya. Seharusnya atasan membantu bawahannya bila mengalami kesulitan, dan menumbuhkan hubungan baik antar karyawan dan sikap saling membantu.
5. Penulis melakukan penelitian ini dilakukan hanya pada disiplin kerja, kompetensi dan Penempatan kerja dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan. Untuk itu perlu ada peneliti lain yang meneliti faktor-faktor lainnya, yaitu seperti iklim organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi,

lingkungan kerja, keadilan organisasi, agar perusahaan dapat mengambil sebuah kebijakan optimal dalam peningkatan Kepuasan kerja Karyawan.