

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

Rekrutmen yang diterapkan pada perusahaan PT Pos Indonesia Cabang Kupang tergolong masih belum efektif. Hal ini dibuktikan dari respon karyawan yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan belum berjalan dengan baik, dan belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh sebab itu masih butuh evaluasi sehingga dapat dilaksanakan pada rekrutmen selanjutnya.

Kepuasan kerja di kantor pos indonesia cabang kupang Menyadari betapa pentingnya arti kepuasan kerja bagi seseorang, maka hendaknya sedapat mungkin perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawannya untuk memperoleh kepuasan kerja.

1. Secara parsial Rekrutmen tidak terdapat berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kupang
2. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kupang.

5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh Rekrutmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Rekrutmen tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Cabang Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa Menurut Noe et.al (2010, h.123)

Menurut Hasibuan (2010:40) penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan

dilandasi perencanaan yang matang. Penelitian Purwati dan Satria (2018) menunjukkan bahwa perekrutan memiliki peranan penting dalam nantinya menunjang kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk itu perlu adanya system perekrutan yang sesuai antara kualifikasi calon pekerja dan pekerjaan yang akan diberikan nantinya.

Hasil penelitian ini terbukti secara toeritis dimana variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Cabang Kupang. Hal ini menunjukan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan iole peneliti, dimana teori menyatakan bahwa menurut Robbins dalam Wibowo (2011) menyatakan, “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi.

Robbins dalam Wibowo (2011) menyatakan, “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Tetapi adanya stimulasi, pengakuan, tanggung jawab maupun keberhasilan terhadap pekerjaan itu sendiri seringkali dapat mengimbangi gaji rendah maupun kebijaksanaan yang kurang memuaskan tersebut. Menyadari betapa pentingnya arti kepuasan kerja bagi seseorang, maka hendaknya sedapat mungkin perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawannya untuk memperoleh kepuasan kerja. Howell dan Dipboye memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Munandar, 2001).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marselino Stevanus Olbata, Irvan Trang, dan Regina Trifena dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Holland Bakery Cabang Boulevard Manado.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Dengan diketahui bahwa Rekrutmen pada PT POS Indonesia Cabang Kupang dikategori baik, dan terlihat bahwa semua indicator Rekrutmen mendapatkan respon yang baik maka hal ini perlu dipertahankan bahkan

ditingkatkan. Dengan memperhatikan Rekrutmen yang baik maka tentu karyawan akan aman dalam bekerja sehingga. PT POS Indonesia Cabang Kupang perlu adanya system perekrutan yang sesuai antara kualifikasi calon pekerja dan pekerjaan yang akan diberikannya nanti. hal ini dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Kupang.

2. Dengan diketahui bahwa Kepuasan Kerja pada PT POS Indonesia Cabang Kupang dalam kategori baik maka hal ini perlu pertahankan bahkan ditingkatkan. Agar Kepuasan Kerja semakin baik dalam menjaga kepribadian, persepsi, dan sikap yang baik,kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan maka hal ini akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Kupang.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai untuk referensi penelitian selanjutnya mengenai analisis pengaruh Rekrutmren dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada kantor POS Indonesia Cabang Kupang