**Bab V**

**Kesimpulan dan Saran**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada permasalahan penelitian yang diajukan sebelumnya bertalian dengan variabel penelitian yang didesain pada argumentasi hipotesis diperoleh kesimpulan penelitian atas 200 karyawan tetap yang bekerja pada pelabuhan di Merak Banten dan Bakauheni Lampung pada PT Indonesia Ferry (Persero) secara deskriptif menunjukkan bahwa secara rata-rata penempatan, kompensasi yang diterima, kepuasan kerja dan kinerja karyawan masuk kategori rendah. Sementara itu pengembangan sumber daya manusia pada aspek perencanaan dan pengembangan karir masuk kategori cukup, namun pada aspek pendidikan dan pelatihan masuk kategori rendah. Hasil penelitian verifikatif adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara penempatan dengan kompensasi, penempatan dengan pengembangan sumber daya manusia, dan kompensasi dengan pengembangan sumber daya manusia. Ini berarti bahwa antara penempatan dengan kompensasi maupun antara penempatan dengan pengembangan sumber daya manusia; demikian pula antara kompensasi dengan pengembangan sumber daya manusia saling terkait dan mendukung dalam mencapai kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara penempatan, kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa penempatan dan kompensasi maupun pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan, baik secara simultan maupun parsial dalam mencapai kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peranan dalam mencapai kinerja karyawan.

**5.2 Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran sebagai berikut.

**1) Pengembangan Ilmu**

1. Dalam penelitian pada aspek penempatan karyawan seyogyanya menempatkan karyawan sesuai latar belakang pendidikan dan pengalamannya mengingat selama ini sering terjadi penempatan karyawan yang kurang memperhatikan hal tersebut berakibat kinerja karyawan rendah.
2. Perlunya penelitian lanjutan untuk melihat dari aspek variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengingat secara teoritis masih ada beberapa variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, *performance appraisal*, jenjang karir *(career path*), dan sebagainya.

**2) Bagi PT. Indonesia Ferry (Persero)**

1. Program penempatan sumber daya manusia pada PT. Indonesia Ferry (Persero) perlu memperhatikan keragaman pekerjaan yang dihadapi oleh masing-masing karyawan yang secara khusus memerlukan karyawan yang tanggap dalam mengatasi berbagai persoalan yang mungkin muncul.
2. Kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia yang masih kurang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen PT. Indonesia Ferry (Persero); hal ini menunjukkan bahwa kompensasi adil dan layak perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat berkembang sesuai potensi yang dimilikinya.
3. Penempatan, kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja bagi para karyawan memerlukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut; untuk mencapai suksesnya perusahaan dalam menjalankan bisnisnya pelu diperhatikan oleh manajemen PT. Indonesia Ferry (Persero).