

BAB V

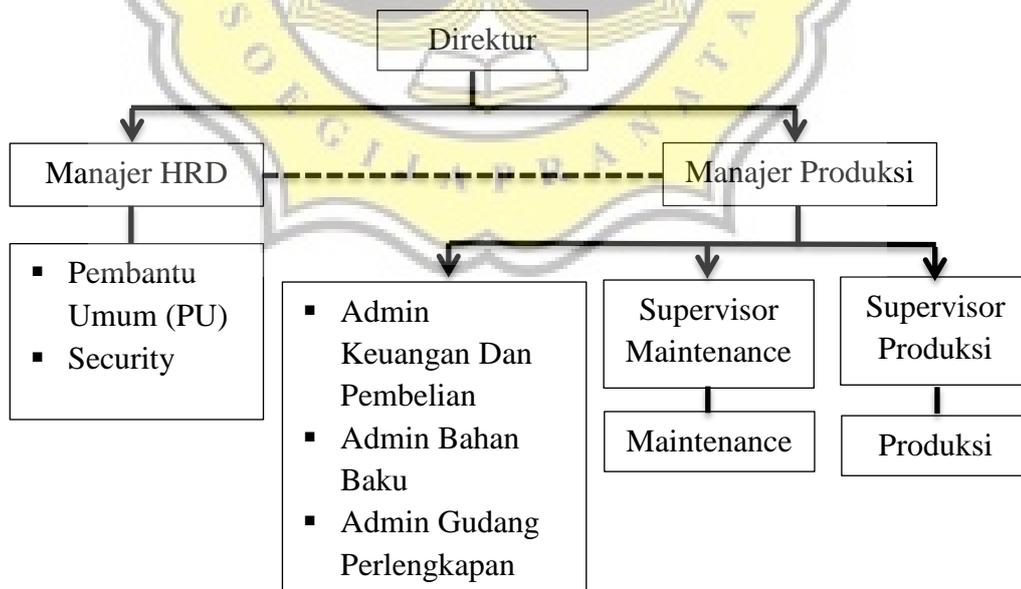
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

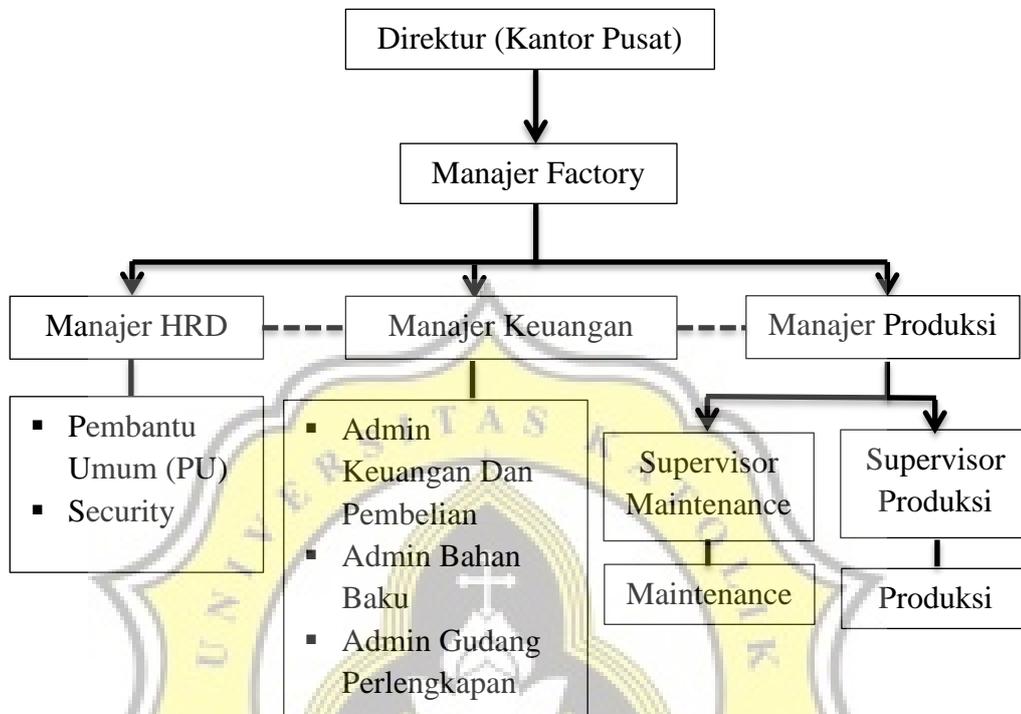
Didalam penelitian ini peneliti sudah melaksanakan pembahasan dan analisis data terkait dengan topik penelitian, dan berdasarkan hasil dari pembahasan dan analisis data tersebut peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis enam elemen desain struktur organisasi dan hasil wawancara maka dapat disusun 2 jenis alternatif struktur organisasi PT.Adi Kencana Agung Jaya sebagai berikut :

Gambar 5.1
Alternatif 1 Struktur Organisasi PT.Adi Kencana Agung Jaya



Gambar 4.2.
Alternatif 2 Struktur Organisasi PT.Adi Kencana Agung Jaya



2. Dari hasil kuesioner analisis jabatan sudah disusun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan dari 9 jabatan yang ada di dalam PT.Adi Kencana Agung Jaya, informasi terkait dengan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan sudah disusun dengan sistematis.
3. Dari hasil analisis karakteristik kepribadian karyawan sudah diketahui karakteristik kepribadian dari masing – masing karyawan PT.Adi Kencana Agung Jaya, berdasarkan grafik *most* karyawan yang memiliki karakteristik *Dominant* berjumlah 1 orang, karakteristik *Influence* berjumlah 5 orang, karakteristik *Steady* berjumlah 6 orang dan karakteristik *Compliance* berjumlah 7 orang. Dan berdasarkan grafik *least* karyawan yang memiliki karakteristik *Dominant* berjumlah 3 orang, karakteristik *Influence* berjumlah 1

orang, karakteristik *Steady* berjumlah 8 orang dan karakteristik *Compliance* berjumlah 9 orang.

4. Dari hasil pencocokan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik DISC jabatan yang berdasarkan pada deskripsi dan spesifikasi jabatan, karyawan yang tingkat kecocokan dengan jabatannya berdasarkan grafik *most* berjumlah 3 orang karyawan, untuk tingkat kecocokan berdasarkan grafik *least* berjumlah 3 orang dan karyawan yang mempunyai kecocokan dengan karakteristik DISC jabatan berdasarkan kedua grafik *least* dan *most* berjumlah 7 orang. Sedangkan karyawan yang tidak terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC jabatan berdasarkan grafik *least* maupun grafik *most* berjumlah 3 orang. Dari total 16 responden terdapat 3 karyawan yang karakteristik kepribadiannya tidak cocok dengan jabatannya saat ini dan sebanyak 13 karyawan sudah memiliki kecocokan antara karakteristik kepribadiannya dengan jabatannya saat ini

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan didalam PT. Adi Kencana Agung jaya terkait dengan topik desain struktur organisasi dan penempatan karyawan berdasarkan metode DISC peneliti mempunyai beberapa saran yang peneliti ingin sampaikan kepada PT. Adi Kencana Agung Jaya. Berikut adalah beberapa saran yang peneliti sampaikan :

1. Saran yang pertama bagi PT. Adi Kencana Agung Jaya adalah dalam proses menyusun desain struktur organisasi diharapkan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan situasi perusahaan, bisa juga disesuaikan dengan strategi

perusahaan dalam mencapai sebuah pencapaian atau tujuan perusahaan, perubahan desain struktur organisasi bisa dilakukan ketika struktur organisasi yang sedang berlaku dirasa kurang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam hal departementalisasi untuk kedepan bisa diusahakan untuk tidak menjadikan satu jabatan sebagai pemimpin dari beberapa departemen, hal ini untuk menjaga keefektifan dan keefesienan dalam menjalankan pekerjaan.

2. Saran yang kedua adalah didalam proses recruitmen perlu diadakannya tes kepribadian untuk mengetahui karakteristik kepribadian calon karyawan,hal ini akan membantu perusahaan untuk menyesuaikan calon karyawan dengan jabatannya nanti, karakteristik kepribadian bisa menjadi salah satu factor pertimbangan didalam proses penempatan karyawan, dimana kepribadian karyawan disesuaikan dengan jabatan yang akan diberikan.
3. Saran yang ketiga adalah PT.Adi Kencana Agung Jaya bisa lebih memperjelas deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan, hal ini akan membantu karyawan dalam kejelasan terkait pekerjaannya, selain itu spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan yang baik akan membantu perusahaan dalam proses recruitmen, sehingga bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.
4. Saran terkait dengan pencocokan karakteritik kepribadian karyawan dengan karakteritik DISC jabatan sudah disertakan di dalam proses analisis, saran yang diberikan pada setiap reponden berbeda antara satu sama lain karena setiap reponden mempunyai hasil analisis yang berbeda sesuai dengan karakteritik kepribadian dan karakteritik jabatannya saat ini.