

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia maka bisa ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, ini terlihat melalui hasil penelitian yang didapat yaitu rekrutmen yang dilaksanakan dengan semakin baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan semangat jika rekrutmen ditinjau dan dilaksanakan dengan tepat dan benar.
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, ini terlihat melalui hasil penelitian yang didapat yaitu seleksi karyawan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya (*skill-nya*) dan latar belakang pendidikannya masing-masing. Karyawan bekerja untuk memenuhi keperluan mereka masing-masing dan perusahaan memberi balas jasa sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dari karyawan yang berupa kinerja, maka penyeleksian berperan penting dalam hal ini.
3. Rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, ini terlihat dari uji F yang sudah dilakukan. Karyawan yang bekerja mengikuti/melalui proses rekrutmen yang baik bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi atau optimal, dan penempatan

karyawan juga merupakan hal yang penting sebagai peduli perusahaan terhadap karyawan, karyawan yang sesuai dengan keahliannya akan menciptakan kinerja yang baik juga dan akan menguntungkan perusahaan.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian di bab sebelumnya, maka saran yang diberikan peneliti yakni:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian memperlihatkan variabel rekrutmen (X_1) hambatan-hambatan rekrutmen harus di pantau lebih lagi agar sasaran kebijaksanaan tidak membatasi ruang gerak pencari tenaga kerja baru. Pada variabel seleksi (X_2) minat karyawan dalam bekerja harus ditingkatkan lagi agar pekerjaan terlaksana dan terselesaikan sesuai tujuan perusahaan. Pada variabel kinerja karyawan (Y) tanggung jawab pekerja harus ditingkatkan lagi, agar perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Dan pada hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yakni 46,6% variasi variabel kinerja karyawan bisa diterangkan oleh variabel rekrutmen dan seleksi, sementara 53,4% sisanya diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, penempatan dan motivasi yang akan diteliti oleh peneliti selanjutnya.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa memberi tambahan referensi dan informasi bagi pihak yang memiliki kepentingan terlebih tentang permasalahan rekrutmen,

seleksi dan kinerja karyawan, dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang sesuai dengan permasalahan kinerja karyawan.