

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dapat menari kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan ukuran rekrutmen karyawan yang telah di paparkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rekrutmen karyawan pada CV.Indominerals Dapat dikatakan cukup baik karena karyawan belum berfikir bahwa rekrutmen adalah bagian yang penting dalam proses tahapan pencarian karyawan, karyawan tidak mengetahui bahwa dengan adanya pengetahuan mengenai rekrutmen yang baik maka akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas pula. Untuk ukuran tingkat seleksi dapat dikategorikan cukup baik, hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang masih belum memiliki kemampuan dalam tahapan seleksi yang dilakukan perusahaan. Dan untuk ukuran tingkat penempatan kerja dapat dikategorikan cukup baik, hal ini menunjukkan masih kurangnya kemampuan karyawan di tempatkan pada bidang pekerjaanya sekarang, karena penempatan kerja karyawan di perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan belum mampu membuat penempatan kerja karyawan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Sedangkan untuk ukuran tingkat produktivitas kerja dapat dikategorikan cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan

masih belum memiliki kesadaran dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, sedangkan produktivitas sangat dibutuhkan untuk setiap karyawan dan produktivitas harus lebih di tingkatkan oleh karyawan itu sendiri agar menghasilkan produk kerja yang baik.

2. Berdasarkan pengujian korelasi parsial dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa rekrutmen terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika terdapat kenaikan dalam rekrutmen maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan pada produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh Wisdalia Maya Sari (2018) dimana hasil penelitiannya mengatakan Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan pengujian korelasi parsial dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas yang artinya jika terdapat kenaikan dalam seleksi karyawan maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan pada produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh Onyeaghala OH dan Hyacinth MI (2016) yang menyatakan seleksi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengujian korelasi parsial dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya jika terdapat kenaikan dalam penempatan kerja maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan pada produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh Endang

Haryati dan Siti Hajar (2016) yang menyatakan bahawa secara parsial ada pengaruh signifikan antara penempatan terhadap produktivitas kerja.

3. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara simultan rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan yang artinya rekrutmen, seleksi, dan penempatan mempunyai peranan yang sangat menentukan dan essential bagi produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh Denok Sunarsi (2018) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Rekrutmen dan Sekesi memiliki pengaruh terhadap produktivitas secara bersama sama dan Suwanto (2015) yang dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa seleksi dan penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **5.2 SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran bagi CV. Indominerals, sarat tersebut diharapkan dapat bermanfaat bagi CV. Indominerals. Adapun saran yang ingin penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut :

1. Rekrutmen karyawan pada CV. Indominerals sudah dalam kategorisasi cukup baik. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk melihat adanya permasalahan dalam indikator dasar rekrutmen, perusahaan disarankan untuk lebih teliti dalam melakukan proses rekrutmen dan juga perusahaan harus benar benar bisa melihat kelengkapan syarat yang dimiliki oleh karyawan

yang akan melamar pekerjaan ke perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya lebih meningkatkan informasi syarat apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan dalam proses lamaran pekerjaan, syarat yang harus dilakukan oleh karyawan itu di cantumkan dalam informasi yang di sebarluaskan oleh perusahaan menggunakan media social seperti *Instagram, line, whatsapp*, dan *jobstreet*. Agar karyawan dapat membaca dan mengerti syarat apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan.

2. Seleksi karyawan pada CV. Indominerals dalam kategorisasi cukup baik. Perusahaan disarankan untuk lebih menggali lagi faktor apa saja yang membuat karyawan kesulitan dalam melakukan tes-tes penerimaan seleksi, perusahaan juga harus meningkatkan objektivitas dalam proses seleksi, dan dalam proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan tingkat profesionalisme lebih ditingkatkan. Perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan proses-proses seleksi yang dilakukan karena itu akan sangat menentukan produktivitas dari karyawan itu sendiri, dan dengan memperhatikan proses seleksi dengan baik maka perusahaan akan dapat menentukan mana yang cocok untuk bekerja perusahaan dan mana yang tidak cocok untuk bekerja di perusahaan.
3. Penempatan kerja pada CV. Indominerals dalam kategorisasi cukup baik. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan apa saja yang menghambat penempatan karyawan di perusahaan. Penempatan adalah hal yang paling penting di dalam perusahaan, karena itu akan sangat menentukan

apakah karyawan itu cocok atau tidaknya bekerja sesuai dengan penempatan kerja yang di berikan oleh perusahaan. Dalam melakukan penempatan kerja perusahaan harus memperhatikan juga kemampuan karyawan, dan juga harus memperhatikan pengalaman karyawan dalam bekerja karena itu akan sangat membantu dalam proses penempatan kerja karyawan. Sebaiknya perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya dalam melakukan pekerjaan, dengan cara melakukan pelatihan terlebih dahulu sebelum mereka di tempatkan bekerja karena dengan adanya pelatihan perusahaan akan dapat melihat dengan mudah bagaimana potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka perusahaan dapat melakukan penempatan pekerjaan dengan mudah dan tepat.

4. Produktivitas kerja pada CV. Indominerals dalam kaetgorisasi cukup baik, tersapat permasalahan produktivitas kerja yaitu pada indikator ketepatan waktu, maka perusahaan disarankan untuk lebih berani memberikan *punishment* kepada karyawan agar menjadi efek jera bagi karyawan sehingga karyawan dapat mengerti bahwa ketepatan waktu adalah hal yang sangat penting guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.
5. perusahaan CV. Indominerlas disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang karyawan untuk lebih meningkatkan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi permasalahan di perusahaan dan juga menanamkan rasa saling memiliki didalam perusahaan antara pimpinan perusahaan dengan

karyawan, sehingga akan timbul rasa saling memiliki tanggung jawab antara pimpinan dan karyawan untuk mempertahankan perusahaan, dan juga dapat meminimalisir masalah yang terjadi di perusahaan.

