# BAB V
# KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut.

## 5.1 Kesimpulan

1. Seleksi karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung Terdiri dari 4 indikator yaitu Kecermatan, kejujuran, objektivitas, kualifikasi. Namun dari 57,3% termasuk kategori tersebut kurang baik, dikarenakan kecermatan 55,4% dalam seleksi karyawan masih kurang menurut sebagian besar responden, demikian juga objektivitas 47,9% dan kualifikasi 53,2% masih kurang baik, namun kejujuran 72,9% dalam seleksi karyawan sudah tinggi.
2. Sistem penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung Terdiri dari 5 indikator yaitu prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, faktor usia. Namun dari 71,0 % termasuk dalam kategori baik. Pertimbangan prestasi akademik 73,9% dalam penempatan karyawan sudah dilaksanakan dengan baik. Demikian juga pertimbangan kesehatan fisik dan mental 80,2% serta pertimbangan faktor sudah dilaksanakan dengan baik. Namun

pertimbangan pengalaman 64,3% serta pertimbangan status perkawinan dalam penempatan karyawan masih belum dilaksanakan dengan baik sebesar 52,5%.

3. Preastasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terdiri dari 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas,tanggung jawab, kerjasama, ketaatan berada dalam kategori tinggi 69,4% Hanya saja kualitas kerja yang dihasilkan karyawan masih kurang.
4. Secara bersama-sama seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung. Secara bersama-sama seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 66,2% terhadap prestasi kerja karyawan. Diantara variabel bebas, sistem penempatan karyawan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan dibanding seleksi karyawan. Sistem penempatan karyawan secara parsial memberikan pengaruh sebesar 49,3% terhadap prestasi kerja karyawan, sementara seleksi karyawan secara parsial hanya memberikan pengaruh sebesar 16,9% terhadap prestasi kerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan seleksi yang dilakukan PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung kurang baik dikarenakan kecermatan, objektivitas dan kualifikasi dalam seleksi penerimaan karyawan tidak dilakukan dengan baik. Untuk itu perusahaan sebaiknya memperhatikan dalam pelaksanaan seleksi supaya karyawan yang diterima benar-benar sesuai dengan jabatan yang dipegang kelak.
2. Sistem penempatan karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung sudah dilaksanakan dengan baik, namun dalam pertimbangan pengalaman serta status perkawinan dalam penempatan karyawan masih belum dilaksanakan dengan baik. Hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan yaitu dalam penempatan karyawan perusahaan lebih memperhatikan posisi penempatan karyawan sesuai dengan bakat dan pengetahuan yang karyawan miliki.
3. Prestasi kerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung secara umum termasuk kategori tinggi. Hanya saja dalam kualitas pekerjaan kurang optimal. Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi prestasi kerja para karyawan. Hal nyata yang perlu dilaksanakan oleh pihak perusahaan adalah lebih memberikan motivasi terhadap karyawan yang tingkat kualitas kerjanya masih dibawah standar yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan juga bisa memberikan pengarahan serta pelatihan terhadap karyawan yang belum berprestasi. Lain halnya dengan karyawan yang berprestasi, perusahaan perlu memberikan suatu bentuk hadiah

seperti kenaikan gaji, kenaikan jabatan atau bentuk imbalan kongkrit lainnya.

4. Seleksi dan sistem penempatan karyawan ternyata sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung. Maka instansi hendaknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi yang dilakukan terhadap karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pihak manajemen hendaknya dapat memprioritaskan penempatan kerja karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan agar visi dan misi karyawan dan instansi dapat tercapai.