BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan tentang rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung berdasarkan indikator dasar perekrutan pegawai dan metode perekrutan pegawai termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Artinya, rekrutmen belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator sumber pegawai yang masih kurang. Seleksi karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung berdasarkan indikator pendidikan, referensi, kesehatandan tes wawancara termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Artinya, seleksi secara keseluruhan pada PT.Personel alih Daya Bandung sudah cukup optimal. Namun masih terdapat indikator yang masih kurang yaitu indikator tes tertulis. Kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung berdasarkan indikator kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemadirian termasuk kedalam kriteria cukup baik. Artinya, kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator kuantitas yang masih kurang.

2. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel alih Daya Bandung secara signifikan. Hal ini berarti secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel alih Daya Bandung secara signifikan. Hal ini berarti secara parsial variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara parsial pengaruh rekrutmen terhadap seleksi pada PT. Personel alih Daya Bandung tidak terlalu dominan. Karena lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi ekonomi dan reputasi perusahaan.
5. Secara simultan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung. Menyatakan rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung, di antaranya :

1. Rekrutmen pada PT.Personel Alih Daya Bandung secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun dalam pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan surat kabar dan pemanfaatan informasi karyawan internal masih kurangnya pemanfaatan peraturan tersebut. Oleh karena itu PT. Personel Alih Daya Bandung perlu melakukan perubahan dengan

melakukan pelaksanaan rekrutmen seperti mengikuti jobfair, memasang iklan di sekolah atau kampus dan radio lalu melakukan pendekatan lebih dekat dengan karyawan internal untuk mengetahui informasi yang ada.

2. Seleksi pada PT. Personel Alih Daya Bandung perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut tes tertulis yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan prosedur tes tertulis dengan baik dan benar.
3. Kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung sebenarnya sudah cukup baik, akan tetapi perlu adanya perhatian dan pengawasan dari manajemen perusahaan terutama menyangkut kuantitas dan kemandirian dari hasil karyawan dalam bekerja masih harus ditingkatkan lagi, agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti mengenai Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung secara keseluruhan memeliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan. Ini artinya perusahaan harus lebih meningkatkan dua hal tersebut secara bersama-sama agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Namun PT.Personel Alih Daya Bandung sebaiknya tidak hanya memperhatikan variabel-variabel tersebut tetapi memperhatikan variabel lain juga yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena hal ini dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan PT.Personel Alih Daya Bandung.