

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan:

1. Gambaran efektifitas rekrutmen yang dilakukan di PT. Multi Garmen Jaya termasuk dalam kategori cukup baik / cukup efektif, gambaran tingkat kompetensi yang dilakukan di PT. Multi Garmen Jaya termasuk dalam kategori sedang, dan tingkat *turnover intention* karyawan yang dilakukan di PT. Multi Garmen Jaya termasuk dalam kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial antara pengaruh rekrutmen terhadap *turnover intention* karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara rekrutmen terhadap *turnover intention* karyawan PT. Multi Garmen Jaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial antara pengaruh kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Multi Garmen Jaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan antara pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara rekrutmen dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Multi Garmen Jaya.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan di dalamnya. Untuk itu peneliti memberikan rekomendasi agar mendapat gambaran sebagai bahan pertimbangan dan penyempurnaan penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian serupa. Maka, peneliti merekomendasi beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu tambahan referensi mengenai *turnover intention* karyawan bagi peneliti maupun peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengangkat topik penelitian sejenis, yaitu mengenai pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, bagi para akademisi yang ingin meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, peneliti menyarankan untuk memperluas faktor-faktor yang akan diteliti dan instrument penelitian yang akan digunakan untuk penelitian selanjutnya agar hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, efektifitas rekrutmen di PT. Multi Garmen Jaya termasuk dalam kategori cukup baik / cukup efektif, tingkat kompetensi di PT. Multi Garmen Jaya termasuk dalam kategori sedang, dan tingkat *turnover intention* di PT. Multi Garmen Jaya termasuk dalam kategori tinggi. Oleh karena itu penulis merekomendasikan beberapa saran diantaranya, untuk dapat meningkatkan efektifitas rekrutmen khususnya dari sumber rekrutmennya, sebaiknya perusahaan terhubung dengan portal digital *job seekers* seperti contohnya Indeed.com, Jobstreet.co.id., dan lain-lain, kemudian untuk dapat meningkatkan kompetensi khususnya kompetensi yang berasal konsep diri karyawan, sebaiknya para pemimpin perusahaan khususnya manajer harus bisa lebih memotivasi lagi para karyawannya, agar para karyawan semakin bersemangat lagi untuk berprestasi diperusahaan, selanjutnya, untuk dapat menurunkan tingkat *turnover intention* khususnya pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya salah satunya dengan meningkatkan kompetensi karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan mengenai pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Multi Garmen Jaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan *turnover intention*. Oleh karena itu penulis merekomendasikan beberapa saran diantaranya, Perusahaan diharapkan perlu memikirkan strategi lain yang tepat untuk mempertahankan karyawannya untuk tetap

bertahan di perusahaan, karena manajer berperan langsung dalam meningkatkan kinerja karyawannya yang nantinya akan menurunkan *turnover intention* karyawannya dan perusahaan harus lebih mengembangkan serta meningkatkan kompetensi para karyawannya, agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya yang nantinya akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.