

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi ganda yang dilaksanakan mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Livineth Collection Bandung yang survei dilakukan pada karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa rekrutmen yang terjadi pada PT. Livineth Collection Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator perencanaan rekrutmen skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini dikarenakan jika suatu perencanaan rekrutmen tidak direncanakan dengan sebaik-baiknya akan menimbulkan suatu permasalahan, karena suatu tujuan akan berhasil jika direncanakan dengan matang. Sedangkan indikator rekrutmen yang mendapatkan skor terendah adalah sumber rekrutmen pada PT. Livineth Collection Bandung sudah cukup berjalan baik sehingga mempermudah pencapaian tujuan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa seleksi yang terjadi pada PT. Livineth Collection Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah.

Indikator penentuan alat seleksi mendapatkan skor tertinggi

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini dikarenakan jika dalam melaksanakan kegiatan seleksi menggunakan alat yang tidak sesuai akan menimbulkan masalah. Sedangkan indikator seleksi yang mendapatkan skor terendah adalah hasil seleksi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa hasil seleksi sudah berjalan dengan baik.

3. Dilihat dari hasil penelitian menyatakan bahwa gambaran umum tingkat kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Indikator kualitas kerja mendapatkan skor tertinggi, hal ini dikarenakan hampir seluruh karyawan menyadari bahwa kualitas kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang semaksimalnya. Sedangkan indikator kinerja karyawan yang mendapatkan skor terendah adalah bisa diandalkan dalam pekerjaan, hal ini dikarenakan karyawan terkadang selalu memandang pekerjaan mereka terlalu mudah
4. Rekrutmen PT. Livineth Collection Bandung dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rekrutmen maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
5. Seleksi PT. Livineth Collection Bandung dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi seleksi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

6. Rekrutmen dan seleksi PT. Livineth Collection Bandung dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang cukup tinggi atau cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rekrutmen dan seleksi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Adapun saran untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan PT. Livineth Collection Bandung sebaiknya harus terus berusaha melakukan perbaikan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dengan baik, sehingga tingkat kinerja karyawan dapat terus meningkat. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan hal-hal berikut:

1. Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari dan menarik calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan lowongan pekerjaan yang ada. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang memberikan pengaruh terkecil pada karyawan yaitu indikator sumber perekrutan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperluas sumber perekrutannya agar semakin besar peluang untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan lowongan pekerjaan yang ada yaitu dengan mengadakan kerjasama dengan suatu perguruan tinggi, sekolah kejuruan ataupun kursus menjahit. Dengan adanya kerjasama tersebut memberikan peluang yang lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang sesuai harapan.
2. Seleksi merupakan suatu proses untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dalam proses inilah keputusan diterima atau

tidaknya calon karyawan oleh perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden indikator hasil seleksi memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memberikan informasi tentang pelaksanaan seleksi, transparannya hasil seleksi agar tidak terjadinya kesalahpahaman yang bisa menimbulkan kecemburuan sosial dalam lingkungan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus selalu transparan dalam pelaksanaan seleksi maupun dalam hasil seleksi yang telah dilakukan.

3. Kinerja karyawan didalam perusahaan sangat penting, dari sudut pandang organisasi atau perusahaan kinerja karyawan menjadi suatu catatan penting untuk mengetahui tingkat kinerja suatu karyawannya. Berdasarkan tanggapan responden indikator bisa diandalkan dalam pekerjaan termasuk dalam tingkat rendah, hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi yang dimiliki karyawan sehingga karyawan akan lebih yakin bahwa dirinya bisa diandalkan dalam pekerjaan apapun.
4. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen pada suatu perusahaan harus dilakukan dengan baik karena rekrutmen merupakan proses yang dapat menarik calon karyawan yang sebanyak-banyaknya sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan akan semakin besar.

5. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seleksi merupakan proses dimana keputusan diterima atau tidaknya calon karyawan oleh perusahaan. Seleksi harus dilakukan dengan sebaik-baiknya karena akan menjadi penentu apakah karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik atau tidak, sesuai dengan kebutuhan lowongan pekerjaan atau tidak.
6. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, pemimpin perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui tingkat kinerja karyawan yang sudah dicapai. Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui apakah karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Pada umumnya kinerja karyawan dilakukan antara lain bertujuan untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan penting dalam hal promosi, transfer, pemberhentian, dan gaji. Kinerja karyawan juga dilakukan untuk menentukan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan karyawan.