

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Dalam bab ini dibahas kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian yang telah dilakukan.

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis di Bank BJB Cabang Indramayu, untuk mengetahui pengaruh sistem perekrutan karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran tingkat efektifitas pelaksanaan sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung bagi karyawan yang disiapkan untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu menunjukkan bahwa sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung yang terdiri dari indikator tiga pelaksanaan kualifikasi pekerjaan, sumber penarikan *outsourcing* dan penyaringan *outsourcing* berada pada kategori tinggi. Dari ketiga indikator tersebut, penentuan kualifikasi pekerjaan memperoleh skor tertinggi, dan indikator penyaringan *outsourcing*.
- 2) Gambaran tingkat kualitas SDM yang direkrut oleh DGS Bandung untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu menunjukkan bahwa kualitas SDM yang terdiri dari indikator kehati-hatian, kestabilan emosi, keramah tamahan, Keekstrovertan dan keterbukaan. Dari kelima indikator tersebut, indikator kestabilan emosi memperoleh skor tertinggi sedangkan indikator Keterbukaan memperoleh skor terendah.
- 3) Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung mempunyai pengaruh yang positif terhadap kualitas SDM. Hal ini dapat terlihat berdasarkan hipotesis yang diterima.

Jadi, sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung berpengaruh terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu dapat diterima kebenarannya.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dan melihat hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan rekomendasi mengenai sistem perekrutan karyawan dan kualitas SDM sebagai berikut:

- 1) Seperti yang dijelaskan diatas untuk variabel sistem perekrutan karyawan indikator yang paling rendah adalah sumber penarikan *outsourcing* untuk mengatasi hal ini maka perusahaan harus melaksanakan promo iklan di media cetak, elektronik brousur dan pamflet secara lebih ketat dan selektif.
- 2) Seperti yang dijelaskan diatas untuk variabel kualitas SDM indikator yang paling rendah adalah keterbukaan untuk mengatasi hal ini maka perusahaan harus melaksanakan informasi-informasi yang up to date kepada nasabah dan selalu berkata jujur.
- 3) Seperti yang dijelaskan diatas , sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung mempunyai pengaruh terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu. Namun untuk mempertahankan tingkat kualitas SDM, namun pihak perusahaan perlu mempertahankan pula sistem perekrutan karyawan. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas SDM diantaranya yaitu pelatihan, pengembangan, dan lain sebagainya.