

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Rekrutmen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang saat ini baik. Meningkatkan maupun menurun proses rekrutmen tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya seleksi merupakan hal yang sangat penting dalam memutuskan karyawan masuk ke dalam perusahaan. Semakin tepat PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang dalam melakukan penentuan karyawan, besar peluang perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas maka semakin besar pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi yang ada pada diri karyawan PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang dapat terbentuk dalam diri karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan baik dalam perusahaan.

5.2 Implikasi

Implikasi dari studi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam perekrutan tenaga kerja, PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang harus menggunakan standarisasi perekrutan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga tidak terjadi salah penempatan posisi karyawan yang dapat menghambat aktivitas dan program kerja perusahaan. Sebaiknya perusahaan juga menggunakan metode terbuka dalam merekrut karyawan supaya perusahaan mendapatkan karyawan yang benar-benar profesional dan bisa bekerjasama dengan baik. Perekrutan internal dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melihat prestasi karyawan didalam perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya memanfaatkan beberapa media masa seperti radio, koran, majalah untuk perekrutan yang diambil dari eksternal.
2. Seleksi yang dilakukan hendaknya tidak hanya menggunakan tiga tahap tetapi juga menggunakan tes psikologi meliputi tes kecerdasan yaitu mengetes daya pikir secara menyeluruh, tes kepribadian yaitu harus bisa bekerja sama dan jujur, tes bakat yaitu mengukur kemampuan IQ, tes minat yaitu mengukur antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Dengan adanya tes psikologi tersebut dapat mengukur tingkat kecerdasan pelamar, dan melihat motivasi kerja, bakat, emosional dari calon karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan penghargaan dan memberikan

balas jasa yang adil dan layak. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, hal ini akan mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan rasa memiliki terhadap perusahaan itu akan timbul. Sehingga hal ini akan berdampak terhadap masa yang akan datang untuk perusahaan juga untuk karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan ini, diharapkan kedepannya dapat dijadikan perbaikan pada penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, hanya terdiri dari tiga variabel independen yaitu variabel rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Objek penelitian dalam penelitian ini terbatas hanya pada PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang
3. Responden dalam penelitian ini terbatas, hanya terdiri dari 40 responden. Hal ini disebabkan karena jumlah karyawan PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang relatif sedikit.

5.4 Saran

Adapun saran dari penulis untuk memperbaiki kekurangan dari penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.4.1. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variable intervening supaya pengaruhnya lebih besar lagi.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk membandingkan antar dua objek penelitian sehingga hasil penelitian diharapkan lebih akurat dan jelas hubungan antar variabel.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk bisa mengidentifikasi dan mendeskripsikan lebih luas tentang responden yang digunakan dalam penelitian, agar penelitian ini tidak bias dan mendapatkan hasil yang lebih akurat.

5.4.2 Bagi Perusahaan

1. Diharapkan perusahaan dapat melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan sesuai dengan prosedur. Agar SDM yang diperoleh sesuai dengan kriteria perusahaan butuhkan.
2. Apabila proses rekrutmen dan seleksi yang sudah dilakukan oleh perusahaan secara benar. Diharapkan perusahaan tetap konsisten dalam menjalankannya, hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mendapatkan SDM yang berkualitas dan berkompeten.

3. Diharapkan perusahaan tidak membutuhkan biaya pelatihan terlalu besar dan tidak membutuhkan waktu terlalu lama untuk memberikan pelatihan bagi karyawan, karena karyawan yang dihasilkan sudah berkualitas dan berkompeten.

