Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hasil yang dapat dijadikan kesimpulan yaitu :

1. Berdasarakan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, pada variabel rekrutmen diperoleh hasil yang menunjukkan kategori setuju. Respoden berpendapat bahwa proses rekrutmen di perusahaan sudah berjalan baik, oleh karena itu sebaiknya kualitas rekrutmen tetap dipertahankan, dapat mengikuti perkembangan dan kemajuan proses rekrutmen.
2. Berdasarakan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, pada variabel seleksi diperoleh hasil yang menunjukkan kategori setuju, hal ini juga bagus untuk tetap dipertahankan oleh perusahaan. Sebaiknya pada saat proses wawancara, penyeleksi harus bisa melihat kemampuan komunikasi, *soft skill* maupun *hardskill*, sifat maupun karakter dari kandidat, agar kandidat yang lolos dapat memberikan kinerja yang baik dalam bekerja.
3. Berdasarakan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, pada variabel kinerja karyawan diperoleh hasil yang menunjukkan kategori netral. Responden berpendapat kinerja karyawan masih kurang optimal. Hal ini disebabkan karena karyawan dinilai belum memberikan produktifitas yang tinggi dalam bekerja, serta masih kurang efisien menggunakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

4. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 19, dimana untuk variabel rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai $_{thitung}$ = 2,558 dan nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai $_{ttabel}$ = 1.697. sedangkan untuk tingkat singnifikan menunjuk pada nilai 0,015 yang lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan 0,10. Variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 16, dimana untuk variabel seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai t_{hitung} = 3,277 dan nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} = 1.697. sedangkan untuk tingkat singnifikan menunjuk pada nilai 0,002 yang lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan 0,10. Variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Proses rekrutmen yang diterapkan di PT Arwana Citramulia Tbk dimulai dari tahap-tahap sebagai berikut :
    1. Perencanaan kebutuhan jumlah posisi yang diinginkan.
    2. Pemasangan iklan lowongan pekerjaan melalui media Jobstreet dan LinkedIn.
    3. Menyortir CV yang telah dikirim ke alamat email perusahaan.
    4. Pemanggilan kandidat yang telah memenuhi kriteria perusahaan
    5. Pengisian formulir aplikasi tentang data diri kandidat.

7. Proses seleksi yang diterapkan di PT Arwana Citramulia Tbk dimulai dari tahap-tahap sebagai berikut :
    1. Kandidat diberikan tes, seperti tes hitungan dasar, deret angka, pasangan kata, dan tes DISC
    2. Kandidat yang dinyatakan lolos tes akan dilanjutkan wawancara dengan staf *HRD*.
    3. Untuk kandidat yang lolos, Staf *HRD* akan mengkonfirmasi kepada *user* bahwa kandidat layak untuk bergabung kedalam perusahaan.
8. Proses seleksi yang cocok diterapkan di PT Arwana Citramulia Tbk dimulai dari tahap-tahap sebagai berikut :
    1. Kuantitas (jumlah) tenaga kerja yang dibutuhkan,
    2. Standard kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan,
    3. Kualifikasi dari sejumlah calon tenaga kerja,
    4. Kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi yaitu keahlian, pengalaman kerja, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, bakat, karakter, kerja sama, kedisiplinan, inisiatif dan kreatif.
    5. Tes yang diberikan kepada kandidat ditambah dengan tes psikologi yaitu tes menyambung gambar dan tes pauli.
    6. Wawancara dengan *user* (atasan langsung) jika kandidat sudah lolos dalam wawancara dengan staf HRD.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat beberapa saran yang penulis berikan kepada perusahaan sebagai tempat untuk berlangsungnya penelitian, dan juga untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

Untuk proses rekrutmen :

1. PT Arwana Citramulia Tbk sebaiknya menentukan dahulu posisi apa yang ingin diisi dan berapa jumlah kandidat yang dibutuhkan. Hal ini bertujuan supaya kandidat yang dibutuhkan mencukupi dan sesuai dengan permintaan perusahaan.
2. PT Arwana Citramulia Tbk sebaiknya menambah media pengiklanan lowongan pekerjaan lainnya yang digunakan dalam memasang lowongan pekerjaan.
3. PT Arwana Citramulia Tbk sebaiknya mengikuti *job fair* di universitas, di sekolah menengah kejuruan (SMK). Agar perusahaan lebih dikenal oleh lulusan muda untuk mencari pekerjaan.
4. PT Arwana Citramulia Tbk sebaiknya menerapkan perekrutan internal (dari dalam) perusahaan. Hal ini bertujuan supaya kandidat yang layak dan mampu bisa naik ke jenjang lebih tinggi, serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

5. PT Arwana Citramulia Tbk sebaiknya memberikan kode pada setiap posisi lowongan pekerjaan dengan tujuan agar kandidat yang mengirim lamaran mencantumkan kode ini pada *subject* email lamaran. Hal ini bertujuan mempermudah staf rekrutmen dalam mengelompokkan CV yang telah masuk sesuai dengan posisi yang dilamar.
6. PT Arwana Citramulia Tbk sebaiknya menambahkan *job specification* pada lowongan pekerjaan seperti jenis kelamin, dan kemampuan berbahasa asing. Iklan lowongan pekerjaan belum mencantumkan jenis kelamin dan kemampuan bahasa asing, seperti gambar berikut :

Gambar 5.1 Iklan Lowongan Pekerjaan PT Arwana Citramulia Tbk

7. PT Arwana Citramulia Tbk sebaiknya menerapkan perekrutan internal (dari dalam) perusahaan. Hal ini bertujuan supaya kandidat yang layak dan mampu bisa naik ke jenjang lebih tinggi, serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

8. PT Arwana Citramulia Tbk sebaiknya membuat database calon karyawan potensial yang pernah melamar dan belum berkesempatan bergabung dalam perusahaan. terdapat Kelebihan dan kekurangannya yaitu :

   Kelebihan :

   1. Database kandidat menjadi lebih rapi.
   2. Mempermudah pemanggilan calon kandidat dalam waktu terdesak.

   Kekurangan :

   1. Pemanggilan kandidat terjadi dua kali.
   2. Kandidat yang dipanggil belum tentu akan datang.

   Untuk proses seleksi :

1. Ditahun ini sebaiknya PT Arwana Citra Mulia mulai memperbaharui metode seleksi dengan cara menerapkan proses seleksi *online*, yaitu kandidat melakukan serangkaian tes tanpa harus datang kekantor. Hal ini bertujuan untuk mempermudah, menghemat waktu serta mengurangi penggunaan kertas. Disamping itu untuk mengikuti tren peerusahaan dalam menerapkan seleksi online.
2. PT Arwana Citramulia Tbk sebaiknya menambah tes psikologi untuk posisi staf, seperti tes menyambung gambar yang bertujuan memberikan gambaran tentang sifat maupun karakter karyawan, serta menambah tes pauli yang bertujuan untuk mengetahui ketahanan dari seorang karyawan dalam bekerja.
3. PT Arwana Citramulia sebaiknya menambah tahapan wawancara dimulai dari divisi rekrutmen dan dilanjutkan dengan wawancara oleh *user* (atasan langsung)

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Syarat untuk bisa memberikan uji *pretest* dengan minimal sebanyak 30 responden, supaya hasil olahan data lebih valid dan *reliable.* Dalam penelitian ini peneliti hanya memberikan uji pretest sebanyak 15 orang. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharuskan minimal untuk uji pretest sebanyak 30 responden.
2. Tingkat signifikasi yang digunakan pada umunya adalah 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikasi 0,1 atau 10 % dan tingkat keyakinan 90%, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharuskan menggunakan tingkat signifikasi 5% dan tingkat keyakinan 95%.
3. Semakin banyak indikator yang dipakai dalam kuesioner pada setiap variabel, akan menghasilkan data yang lebih valid dan *reliable*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 4 indikator di variabel rekrutmen, 8 indikator di variabel seleksi dan 5 indikator divariabel kinerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya untuk peneliti selanjutnya menambah jumlah indikator di variabel rekrutmen dan di kinerja karyawan agar hasil yang didapatkan lebih baik.

5.2.2 Limitasi Penelitian

1. Kuesioner dalam penelitian ini mengukur lebih dari satu pengukuran *(measurement)*..
2. Dalam pengukuran penelitian ini, beberapa indikator menghasilkan jawaban dalam kategori "netral". Hal ini kemungkinan dikarenakan pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden mengukur lebih dari satu pengukuran, sehingga dapat menimbulkan bias dan responden memilih untuk menjawab "netral".

UMN