

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi karyawan dan penempatan karyawan pada PT. BPR Perdana Cipta Sejahtera Kota Jambi, maka penulis dapat mengambil keputusan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data deskriptif, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memperoleh penilaian yang tinggi dari responden. Variabel rekrutmen memperoleh nilai rata-rata sebesar 154,3 yang tergolong dalam kategori sangat tinggi, seleksi karyawan memperoleh rata-rata 147,1 dengan kategori sangat tinggi, dan penempatan karyawan memperoleh rata-rata 145,25 yang termasuk dalam kategori tinggi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 146,85 yang juga termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di PT. BPR Perdana Cipta Sejahtera Kota Jambi secara umum telah dilaksanakan dengan baik menurut persepsi responden.
2. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F, di mana nilai F hitung sebesar 10,894 lebih besar dari F tabel, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig} \leq 0,05$), sehingga hipotesis diterima.

3. Secara parsial, hanya dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu:

- a. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,541 dan nilai signifikansi 0,008 ($\leq 0,05$).
- b. Penempatan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,297 dan nilai signifikansi 0,030 ($\leq 0,05$).
- c. Sementara itu, seleksi karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,106 dan nilai signifikansi 0,660 ($\geq 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa proses seleksi yang diterapkan saat ini belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan secara individual.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Diharapkan kepada perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap proses seleksi yang ada. Seleksi sebaiknya tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti pendidikan dan pengalaman kerja, tetapi juga melibatkan penilaian terhadap potensi kerja, kepribadian, integritas, dan kemampuan adaptasi calon karyawan, misalnya melalui psikotes, studi kasus, atau wawancara berbasis kompetensi.

2. Perusahaan disarankan untuk terus memperluas sumber pencarian calon karyawan, memperkuat employer branding, serta menggunakan teknologi informasi dalam perekrutan agar dapat menjangkau pelamar yang berkualitas tinggi.
3. Perusahaan perlu memastikan bahwa proses penempatan dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kerja sebelumnya, potensi pengembangan, dan minat karyawan. Penempatan yang tepat akan mendorong motivasi kerja dan produktivitas yang lebih tinggi dan perusahaan perlu memperkuat integrasi antar ketiganya agar saling mendukung dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi.

