

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh seleksi karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan di perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu. Untuk tujuan ini, pengumpulan data telah dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang mempunyai usia lamanya bekerja ≤ 1 tahun. Hasil penelitian pun telah dipaparkan pada bab sebelumnya.

Kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis berdasarkan hasil penelitian tersebut adalah:

1. Hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu dan juga dilandasi oleh teori-teori yang tersedia, menunjuk kepada proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan adalah menggunakan teori yang dikemukakan didalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Ashar Sunyoto Munandar. Yang prosesnya mulai dari penerimaan pendahuluan sampai kepada keputusan penerimaan
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai produktivitas kinerja yang juga dilandasi oleh dimensi dari pengertian produktivitas menurut Whitney, yang menunjuk bahwa produktivitas kinerja yang baik berarti berasaskan pada dimensi-dimensi yang ada, selain itu dapat juga meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Seleksi karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kinerja, hal ini terbukti dari hasil analisa berikut:

- Analisis korelasi Rank Spearman

Dalam analisis ini menghasilkan $r_s = 0,034$ yang artinya variable seleksi karyawan dan variable produktivitas kinerja mempunyai hubungan yang cukup berarti.

- Analisis Determinasi

Didalam analisis ini menunjukkan bahwa 11% dari produktivitas kinerja dipengaruhi oleh proses seleksi yang diterapkan oleh perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu, sedangkan 89% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Kesimpulan yang telah diutarakan pada sub bab diatas akan dijadikan dasar pemikiran oleh peneliti dalam memberikan saran-saran berikut ini, dan diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan.

Saran-saran bagi pihak Pertamina RU-VI Balongan Indramayu:

1. Sebaiknya proses seleksi yang ada di perusahaan ini lebih ditingkatkan lagi kedisiplinan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, agar dapat memperoleh SDM-SDM yang baru yang lebih bonafit dan memenuhi standar yang diterapkan.

2. Peningkatan produktivitas kinerja karyawan harus terus ditingkatkan agar produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Pengaruh seleksi terhadap produktivitas sangat tinggi pengaruhnya, maka dari itu proses seleksi yang dilakukan harus selektif dalam memilih karyawan.

Saran-saran untuk penelitian mendatang:

Diharapkan penelitian berikutnya bukan hanya meneliti pengaruh seleksi terhadap produktivitas kinerja karyawan melainkan juga dapat menguji apakah motivasi juga ikut berpengaruh di dalamnya, sehingga kita dapat mengetahui bagaimana produktivitas kinerja tersebut, setelah melalui proses seleksi yang baik, lalu ditambah dengan adanya motivasi yang tinggi.

Demikianlah saran-saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah ditetapkan. Diharapkan saran-saran tersebut dapat berguna sebagai suatu alternative yang dapat dipertimbangkan dalam pengembangan organisasi dan penelitian selanjutnya.