

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil analisis yang telah dibahas pada bab IV, maka penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan di PT “X” mengenai pengaruh seleksi terhadap perputaran karyawan PT “X”, yaitu sebagai berikut :

1. Secara umum pelaksanaan proses seleksi yang telah dilaksanakan di PT “X” sudah berjalan dengan baik melalui tes-tes yang dilakukan serta mengacu pada kemampuan pelamar. PT “X” menggunakan sistem seleksi berupa sistem gugur, dimana proses seleksi pelamar yang tidak lulus pada suatu tahap seleksi tidak diperkenankan untuk melanjutkan tes berikutnya dan dinyatakan gugur.
2. Tingkat perputaran karyawan (Labor Turn Over) di PT “X” kurang dari 7%, artinya tingkat perputarannya rendah. Melalui tingkat perputaran yang rendah dapat diambil kesimpulan bahwa pada umumnya karyawan di PT “X” merasa nyaman dan cukup betah bekerja di PT “X”.
3. Melalui perhitungan statistik dengan menggunakan rumus koefisien korelasi rank spearman diketahui adanya pengaruh yang lemah antara proses seleksi dengan tingkat perputaran karyawan, yaitu sebesar -0,4691. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa seleksi karyawan yang dilaksanakan oleh PT “X” mempengaruhi tingkat

perputaran karyawan PT “X” sebesar 22,0055% sedangkan sisanya 77,9945% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar seleksi.

## 5.2 Saran

Melalui kesimpulan diatas, maka beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia adalah salah satu asset yang paling penting, oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan memperhatikan kebutuhan serta keinginan karyawannya dengan tujuan agar dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya dan yang secara otomatis pula akan meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan.
2. PT “X” sebaiknya melakukan wawancara terstruktur atau gabungan antara wawancara tidak terstruktur dan terstruktur, sehingga pertanyaan dan pewawancara dapat lebih terfokus pada kebutuhan perusahaan.
3. PT “X” sebaiknya lebih memperhatikan faktor lainnya diluar seleksi yang dapat mempengaruhi tingkat perputaran karyawan.