

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Telkom mengikuti suatu prosedur seleksi yang telah ditetapkan oleh PT. Telkom. Berdasarkan dari hasil kuesioner yang diperoleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Telkom sudah baik. Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh penulis yang menunjukkan bahwa sebesar 31.31% responden menyatakan sangat setuju dan 57.17% responden menyatakan setuju dari 11 pernyataan yang diajukan tentang proses seleksi yang baik.
2. Berdasarkan dari data sekunder yang diperoleh penulis mengenai absensi, *labour turn over* (keluar masuknya karyawan) dan kepuasan kerja, didapat hasil bahwa absensi dan tingkat keluar masuknya karyawan (*labour turn over*) rendah serta kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja pada Direktorat SDM dan Bisnis Pendukung PT. Telkom sudah baik. Hal ini juga diperkuat dengan data yang diperoleh penulis dari hasil kuesioner yang menyatakan bahwa sebesar 15.55% responden menjawab sangat setuju dan 64.24%

responden menjawab setuju dari 11 pernyataan yang ditanyakan tentang produktivitas.

3. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan t_{hitung} , dapat diperoleh hasil bahwa $t_{hit} = 2.4500 \geq t_{tab} = 2.0167$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti ada suatu pengaruh antara proses seleksi dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dikemukakan oleh penulis dapat diterima, yaitu “Apabila seleksi terhadap calon karyawan dilakukan secara tepat maka produktivitas kerja diperusahaan akan meningkat”. Untuk mengetahui prosentase pengaruh seleksi terhadap produktivitas dapat digunakan analisis *Koefisien Determinasi*. Dari perhitungan ini diperoleh hasil sebesar 12.25% yang berarti bahwa sebesar 12.25% perubahan pada variabel produktivitas dapat diterangkan oleh variabel proses seleksi dan sisanya, yaitu sebesar 87.75% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa proses seleksi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja walaupun pengaruhnya tidak terlalu besar.

Saran

Berdasarkan dari pembahasan dan kesimpulan yang telah penulis lakukan, maka penulis ingin menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan. Adapun saran-saran yang ingin penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dengan melihat dari hasil respons mengenai penempatan pada posisi atau jabatan yang tepat, 10 orang responden (22.22%) diantaranya menyatakan bahwa mereka masih ragu terhadap posisi atau jabatan mereka saat ini. Hal ini membuktikan bahwa proses penempatan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya masih belum sesuai dengan minat karyawan. Maka dari itu, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lagi minat dari para calon karyawan, misalnya dengan melakukan test minat (*interest test*). Dengan test ini, dapat diketahui jenis pekerjaan yang paling disenangi dan mengukur apakah pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan. Selain melakukan test minat, hendaknya perusahaan juga melakukan program mutasi personal baik secara *vertikal* maupun *horizontal*. Dengan dilakukan mutasi personal ini, maka dapat membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang karyawan agar berupaya mencapai karir yang lebih tinggi.
2. Dilihat dari tanggapan yang diperoleh dari 45 responden, 17 orang (38.89%) diantaranya menyatakan bahwa mereka pernah mendapat

teguran dari atasan karena melakukan kesalahan dalam bekerja. Maka dari itu, untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan lagi program pendidikan dan pelatihan yang telah ada. Misalnya, materi yang diajarkan pada program pendidikan dan pelatihan harus benar-benar menunjang pekerjaan dan juga memperhatikan peralatan yang digunakan dalam program tersebut. Selain itu, perusahaan dalam memberi teguran hendaknya memberikan teguran yang bersifat membangun, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Dalam memberikan informasi-informasi mengenai kebijakan perusahaan, hendaknya dilakukan dengan lengkap dan jelas. Selain itu juga, perusahaan harus yakin bahwa kebijakan yang diberikan dapat dipahami oleh karyawan baru. Berdasarkan hasil dari tabel 4.19, didapat 8 orang (17,78%) menyatakan bahwa mereka belum berpartisipasi aktif dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan. Maka dari itu, perusahaan hendaknya dapat memberikan perhatian lebih pada karyawan tersebut, misalnya dengan memotivasi mereka dengan memberikan penghargaan, bonus, ataupun pengakuan bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang bagus.