

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan yaitu dengan menyebarkan 115 kuesioner terhadap karyawan yang sudah bekerja ≥ 1 tahun didapat hasil data dan dianalisis. Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan dari bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Dari hasil olah data yang sudah peneliti lakukan, dapat dilihat adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja dalam sebuah perusahaan, dan dapat dilihat pula dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT. Sanbe Farma bahwa perusahaan akan melakukan rekrutmen pada saat terdapat posisi/jabatan yang kosong agar tidak terjadinya hambatan atau penurunan dalam pencapaian hasil kerja, perusahaan (dalam proses seleksi) hanya berfokus pada calon-calon karyawan dengan kemampuan-kemampuan/*skills* yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sehingga diluar dari itu calon karyawan atau pelamar akan otomatis gagal/gugur pada saat proses seleksi. Perusahaan juga mempunyai kebijakan sebagai pedoman dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini, pastinya terdapat keterbatasan dan kelemahannya, yang sangat diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk membuat penelitian yang lebih baik lagi dikemudian hari. Dibawah ini merupakan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antar a lain sebagai berikut:

1. Variabel-Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit, sehingga untuk para peneliti-peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan kembali variabel-variabelnya dan lebih dikembangkan lagi untuk diidentifikasi.
2. Keterbatasan waktu pada saat penyebaran kuesioner, sehingga peneliti harus mengganggu jam kerja karyawan dalam melakukan pengisian kuesioner.
3. Dari hasil penelitian ini peneliti sangat menyadari masih banyak kelemahan-kelemahan lain yang mungkin bisa saja terjadi diluar kesadaran dan kemampuan peneliti yang bisa saja mempengaruhi pada saat proses penelitian ini. Maka dari itu, peneliti sangat menyarankan untuk diadakannya pengembangan lebih lagi dari penelitian ini agar dapat diperoleh hasil yang lebih maksimal dan laya digunakan untuk mendukung penelitian selanjutnya.

5.3 Saran

Adapun saran-saran yang ingin peneliti berikan untuk bahan pertimbangan dari berbagai pihak mengenai pengaruh rekrutmen dalam proses seleksi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan proses seleksi, sebaiknya perusahaan memberitahukan kepada calon karyawan kriteria-kriteria yang jelas dan gambaran pekerjaan (*jobdesc*) secara garis besar namun singkat sehingga calon karyawan dapat mempersiapkan dirinya atau dapat melihat apakah kriteria-kriteria yang dibutuhkan cocok dengan dirinya.

2. Pada saat melakukan rekrutmen, sebaiknya perusahaan melihat terlebih dahulu posisi/jabatan pada bagian mana saja yang kosong/dibutuhkan sehingga pada saat perekrutan perusahaan sudah mensortir calon karyawan mana saja yang memenuhi kriteria posisi/jabatan yang sedang diperlukan.
3. Setelah perusahaan melakukan rekrutmen dan proses seleksi, sebaiknya karyawan terus dipantau hingga dapat berkembang dan menjadi kreatif dan inovatif.

