

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelolaan data yang penulis lakukan pada PT. Kreatif Mantani maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2% dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreatif Mantani. Rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat jika metode rekrutmen dan penempatan kerja dilakukan dengan tepat dan baik.
2. Variabel rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 49,1% dan sisanya 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreatif Mantani. Rekrutmen memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila metode rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tepat dan efektif.
3. Variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7% dan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara penempatan

kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. Kreatif Mantani. Penempatan kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila penempatan kerja dilakukan secara tepat sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan pengelolaan data di atas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Kreatif Mantani adalah :

1. Dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja untuk menunjang kinerja karyawan pada PT. Kreatif Mantani, hendaknya pihak manajemen bisa melakukan metode rekrutmen yang lebih menarik agar calon karyawan yang didapatkan lebih banyak dan mencukupi kebutuhan perusahaan karena semakin banyak jumlah pelamar maka akan semakin banyak pula variasi calon karyawan untuk dipilih. Sama halnya dengan rekrutmen, penempatan kerja juga harus dilakukan secara tepat sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diperlukan karena penempatan yang tepat pada jabatan yang tepat akan menunjang kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui rekrutmen, hendaknya pihak manajemen bisa melakukan metode rekrutmen yang lebih menarik agar didapatkan calon karyawan yang lebih banyak dan mencukupi

kebutuhan perusahaan karena semakin banyak jumlah pelamar maka akan semakin banyak pula variasi calon karyawan dan semakin besar kesempatan perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan terbaik yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawannya yang dihasilkan.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penempatan kerja, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kualifikasi dari karyawan/calon karyawan yang nantinya akan ditempatkan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan sehingga karyawan merasa nyaman dan bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.



