BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung), maka kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Rekrutmen pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung) belum terlaksana dengan baik, karena masih ada karyawan yang belum memenuhi kualifikasi standar perusahaan. Hal ini disebabkan perusahaan kurang dapat mengidentifikasi dan melokasikan karyawan yang sesuai dengan yang sedang dibutuhkan perusahaan.
2. Seleksi pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung) belum terlaksana dengan baik. karena perusahaan fokus dengan nama calon karyawan yang direkomendasikan dari dalam perusahaan sehingga calon karyawan lain yang mempunyai kemampuan dalam suatu posisi menjadi tersisihkan.
3. Kinerja karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung) secara keseluruhan belum optimal karena pada setiap tahunnya terjadi penurunan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang dapat bekerja secara efektif dalam memanfaatkan waktu yang ada serta kurang maksimalnya kerja sama antar karyawan.
4. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh sebesar 68,3% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung), maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung) merekrut calon karyawan sesuai dengan kualifikasi standar perusahaan dan fokus mengidentifikasi kemampuan karyawan yang akan mengisi posisi suatu pekerjaan.
2. Sebaiknya PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung) tidak terlalu menitikberatkan pada calon karyawan dari hasil rekomendasi dalam seleksi karyawan, karena banyak calon karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalaman memadai yang dapat menunjaang kegiatan perusahaan.
3. Sebaikanya PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung) memberikan dorongan kepada karyawan untuk saling melakukan pendekatan agar hubungan antar karyawan terjalin lebih kuat sehingga menimbulkan kerja sama yang maksimal dengan semua pihak.