

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Rekrutmen berpengaruh secara parsial yang menunjukkan nilai 11,157 (t-hitung) lebih besar dari 1,98729 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir Karyawan. Yang berarti apabila PT Buana Lautan Naga memperhatikan konsep Rekrutmen dalam penempatan bekerja maka akan dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal pada Pengembangan Karir Karyawan
2. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Pengalaman Kerja secara parsial yang menunjukkan nilai 3.069 (t-hitung) lebih besar dari 1,98729 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir Karyawan. Yang berarti bahwa apabila PT Buana Lautan Naga memperhatikan dan mempertimbangkan jenis Pengalaman Kerja Karyawan dalam penempatan bekerja maka dapat meningkatkan hasil kerja yang baik maksimal dalam Pengembangan Karir Karyawan.
3. Secara silmutan variabel Rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir dengan nilai F hitung  $180,367 > 3,10$  F tabel dan dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Rekrutmen, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir ditingkatkan secara bersama-sama maka akan menghasilkan produktivitas dan sumber daya manusia yang baik pada PT. Buana Lautan Naga.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan lebih ketat lagi dalam menjalankan proses seleksinya karena maksud dan tujuan dari rekrutmen bukanlah sekedar pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan keahlian dan kemampuan (*skill*) yang seharusnya akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan merupakan satu paket yang tidak terpisahkan antara keinginan pelamar memperoleh kecocokan dengan apa yang diinginkannya dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kecocokan antara keinginan pelamar dan keinginan perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dimaksud ketika mulai bekerja. Jadi perlu diperhatikan baik kesediaan perusahaan untuk membuat penawaran kerja dan kesediaan pelamar untuk menerima pekerjaan tersebut. Apabila pelamar yang telah lulus rekrutmen, sudah tepat dan cocok dengan penempatan dan posisi berdasarkan pengalaman dan keahlian dan diharapkan akan berdampak pada pengembangan karir karyawan tersebut. Sehingga disini diusulkan peneliti agar dilakukan pencocokan antara pengalaman pelamar dengan harapan pengembangan karirnya dapat dilaksanakan dengan baik dan menghindari hal-hal yang mengganggu dalam proses pencapaian target dan tujuan perusahaan.

### 2. Bagi Manajemen

Proses Rekrutmen itu memakan biaya yang cukup besar. Dan dengan memperhatikan prosedur rekrutmen dan pengalaman kerja sejak awal proses, maka diharapkan pada akhirnya proses yang memakan biaya ini dapat turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya. Terutama bagi manajemen personalia dalam mendesain dan merencana sebuah pengembangan karir (*career path*) bagi karyawannya wajib mempertimbangkan hal ini.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain dari Rekrutmen dan Pengalaman Kerja sebagai prediksi variabel bagi Pengembangan Karir Karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan. Dan bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

