

BAB V

PENUTUP

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

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Maz Duatiga. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Tirta Maz Duatiga berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Dengan demikian hipotesis H_1 diterima.
2. Secara parsial variabel seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Maz Duatiga. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi karyawan mempengaruhi kinerja kerja karena pada saat bekerja, dilihat dari keahlian ataupun pendidikan tetapi dari hasil kerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Dengan demikian hipotesis H_2 diterima.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Maz Duatiga. Apabila karyawan PT. Tirta Maz Duatiga meningkatkan disiplin dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu nilai penting yang dimiliki oleh PT. Tirta Maz Duatiga didalam mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan PT. Tirta Maz Duatiga demi mencapai kinerja karyawan yang baik. Dengan demikian hipotesis H_3 diterima.
4. Secara simultan variabel rekrutmen, seleksi karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing dari tingkat rekrutmen dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting

terhadap tercapainya kinerja karyawan yang baik. dimana kedua hal tersebut jika dijalankan secara bersama-sama dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H₄ diterima.

B. Implikasi Manajerial

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

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada aspek Sumber Daya Manusia bagi perusahaan. Berkembangnya teknologi dapat dilibatkan dalam proses pengelolaan Sumber Daya Manusia seperti proses rekrutmen melalui *website*, proses seleksi melalui daring, disiplin kerja yang dapat dilihat melalui *cctv* ataupun kinerja karyawan yang dapat dinilai langsung melalui daring.
2. PT. Tirta Maz Duatiga sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan penerapan disiplin kerja kepada karyawannya, dimana dengan adanya disiplin yang baik maka akan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal disiplin. Hal ini perlu dilakukan sebab dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan tentunya target yang ditetapkan oleh perusahaan juga akan tercapai. Selain itu juga harus lebih meningkatkan disiplin waktu dalam bekerja seperti kehadiran karyawan, dan dalam disiplin pemimpin harus lebih memberikan motivasi untuk para karyawan untuk lebih mampu mengambil inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain seperti pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja, selain dari rekrutmen, seleksi karyawan dan disiplin kerja sebagai *predictor* variabel bagi kinerja karyawan, sehingga

dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

