

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- b. Seleksi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- c. Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- d. Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada proses penelitian yang dilakukan, peneliti merasa cukup puas terhadap penelitian karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel *independent* (Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Produktivitas Kerja Karyawan) melebihi persentase 50% yaitu sebesar 57,4%. Akan tetapi peneliti menyadari bahwa terdapat 42,6% yang bisa saja dipengaruhi oleh variabel-variabel *independent* lain yang dapat mempengaruhi variabel *dependent*. Oleh

karena itu, dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan variabel yang diduga dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan serta keterbatasan dari jumlah sampel yang disesuaikan dengan kriteria-kriteria sampel dan juga metode penelitian lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni yang diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam menilai produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni

- 1) Menurut hasil kuesioner pada variabel Rekrutmen, penilaian dengan rata-rata terendah terletak pada pernyataan nomor 3 sebesar 3,92 dengan kategori setuju yaitu “Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak eksternal perusahaan”, dapat diartikan bahwa mayoritas responden mendapatkan informasi rekrutmen dari pihak luar perusahaan seperti iklan lowongan media masa atau elektronik, media sosial dan jasa-jasa perekrutan karyawan. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti rekrutmen yang dilakukan perusahaan gagal dan kurang peminatnya, akan tetapi informasi tentang rekrutmen harus lebih gencar dan lebih luas lagi jangkauan penyebarannya. Oleh karena itu, rekrutmen melalui pihak eksternal harus tetap ada dan dijalankan serta informasi

yang terperinci tentang spesifikasi calon pelamar agar pelamar lebih banyak mengetahui dan memahami spesifikasi apa yang sesuai yang mereka miliki.

- 2) Menurut hasil kuesioner pada variabel Seleksi, penilaian dengan rata-rata terendah terletak pada pernyataan nomor 6 yaitu sebesar 3,85 dengan kategori sangat setuju yaitu “Saya memiliki pengalaman di perusahaan sebelumnya sehingga saya ditempatkan di posisi yang sesuai dengan pengalaman”, dapat diartikan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman bekerja di perusahaan sebelumnya sehingga responden dengan mudah beradaptasi di perusahaan sekarang dengan pengalaman yang dimiliki. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti seleksi yang dilakukan perusahaan tidak efektif, akan tetapi seleksi yang dilakukan harus sesuai dengan standar operasi perusahaan agar seleksi yang dijalankan perusahaan tidak sia-sia karena seleksi membutuhkan biaya yang besar dan waktu yang tidak sebentar. Oleh karena itu, seleksi yang mengikuti standar operasi perusahaan akan berjalan sesuai dengan rencana dan dan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.
- 3) Menurut hasil kuesioner pada variabel Kemampuan Kerja, penilaian dengan rata-rata terendah terletak pada pernyataan nomor 12 yaitu sebesar 3,83 dengan kategori sangat setuju yaitu “Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan”, dapat diartikan

bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani saat ini. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti setiap karyawan tidak memiliki kemampuan kerja. Akan tetapi, tujuannya agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan tepat waktu karyawan harus memiliki pendidikan dan pengetahuan tentang bidang pekerjaannya.

- 4) Menurut hasil kuesioner pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan, penilaian dengan rata-rata terendah terletak pada pernyataan 21 yaitu sebesar 4,09 dengan kategori setuju yaitu “Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya”, dapat diartikan bahwa mayoritas responden memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti produktivitas kerja karyawan perusahaan menurun, akan tetapi produktivitas kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi. Oleh karena itu, agar produktivitas kerja karyawan tidak menurun perusahaan harus selalu memperhatikan karyawannya dan memberikan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya terdapat tiga variabel. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan

produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat memberikan pengembangan penelitian yang lebih luas lagi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain variabel rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja.

- 2) Isi dari lembar kuesioner yang berkaitan dengan variabel rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja, serta produktivitas kerja karyawan yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaan masih kurang memadai. Maka dari itu, untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.