

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sekitar 33,8%.
2. Proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sekitar 49,3%.
3. Secara simultan, proses rekrutmen dan proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 83,1%.

#### 5.2 Saran

Dari hasil analisis peneliti, terdapat beberapa hal yang masih harus diperbaiki oleh PT Mine-log Services Indonesia, diantaranya adalah :

1. Perusahaan sebaiknya tidak memfokuskan metode rekrutmen *employee referrals* sebagai sumber utama dalam menjaring calon karyawan baru, karena informasi calon karyawan yang didapatkan melalui metode tersebut terkesan bias karena faktor kedekatan calon karyawan dengan karyawan dalam perusahaan yang memberikan referensi tersebut.
2. Perusahaan sebaiknya memastikan bahwa informasi mengenai posisi pekerjaan yang kosong dapat diterima oleh semua karyawan, sehingga para karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengisi posisi pekerjaan tersebut. Peneliti menyarankan perusahaan untuk membuat *group chat* dalam aplikasi media sosial untuk memastikan kelancaran berbagai informasi mengenai perusahaan.
3. Perusahaan sebaiknya menyusun kembali proses tahapan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan, dan teguh berpegang kepada tahapan rekrutmen dan seleksi yang telah disusun perusahaan.

4. Perusahaan sebaiknya tidak melewati tahapan proses seleksi pemeriksaan kesehatan (*physical examination*), tahapan ini sangat penting untuk memastikan secara fisik calon karyawan mampu mengerjakan pekerjaan, pemeriksaan kesehatan terutama sangat penting bagi jajaran manajer, supervisor, dan pekerja lapangan, karena sulitnya medan yang ditempuh untuk mencapai lokasi proyek pertambangan, sehingga dibutuhkan calon karyawan yang mampu secara fisik untuk melakukan pekerjaannya.
5. Perusahaan sebaiknya menerapkan sistem absensi elektronik, disarankan untuk menggunakan teknologi sidik jari untuk menghindari potensi kecurangan karyawan dalam masalah absensi dan memastikan karyawan datang tepat waktu untuk bekerja.
6. Bagi calon karyawan yang didapatkan dari hasil referensi karyawan dalam perusahaan, sebaiknya tetap dilakukan seleksi sesuai dengan tahapan proses seleksi yang telah disusun perusahaan, hal ini dimaksudkan untuk memastikan calon karyawan tersebut memang memiliki kualitas yang dibutuhkan untuk mengisi suatu pekerjaan.
7. Untuk mengatasi masalah komunikasi yang sering terhalang karena lokasi pertambangan yang terpencil, tidak adanya sinyal telepon maupun koneksi internet, peneliti menyarankan perusahaan untuk berkonsultasi kepada ahli IT untuk membangun sistem komunikasi alternatif seperti jaringan LAN (*Local Area Network*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. (2007). *Performance Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- De Cenzo, A. David, & Stephen P. Robbins. (1999). 6<sup>th</sup> edition. *Human Resource Management*. New York: John Willey & Sons.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T, Hani. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert. L. & John. H. Jackson. (2001). *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia), edisi sepuluh, terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mello, Jeffrey A. (2012). 3<sup>rd</sup> edition. *Strategic Management of Human Resources*. India : South Western/Cengage Learning India.
- Mondy, R. Wayne. (2008). 10<sup>th</sup> edition. *Human Resource Management* . New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Narimawati, Umi. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Nazir, Moh. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2007). 12<sup>th</sup> edition. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sekaran, Uma. & Roger Bougie. (2010). 5<sup>th</sup> edition. *Research methods for business*. John Wiley & Sons.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: YKPN.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi kedua. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susetyo. (2010). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian Dilengkapi Cara Perhitungan dengan SPSS dan MS Office Excel*. Bandung: PT Refika Aditama.

Tabassum, Ayesha. (2011). *“The Process of Recruitment and Selection in a Developing Country: Case Study of a Bank in Bangladesh”*, ABAC Journal Vol.31, (No. 1): 55-67.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Daftar Pustaka yang diperoleh dari internet :

Ery, Andhika. (2011). *Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. <http://text-id.123dok.com/document/rz3d248y-pengaruh-perekrutan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-perkebunan-nusantara-iii-persero-medan.html>.  
(Diakses pada 15 November 2016)