

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan seleksi dan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, serta kompensasi di perusahaan keluarga PT. KI tidak berjalan baik sebagaimana mestinya menurut Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini ditunjukkan dari hasil Distribusi Frekuensi dan Tabulasi Silang Kuesioner yang disebar, dimana rata-rata responden memberikan jawaban kurang setuju sampai dengan tidak setuju.
2. Variabel seleksi dan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, serta kompensasi berpengaruh kuat dan nyata terhadap kinerja karyawan di perusahaan keluarga PT. KI. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi R Square = 94,6%. Hal ini menandakan bahwa secara faktual proses penyelenggaraan manajemen SDM yang dijalankan PT KI yang terdiri dari Seleksi dan Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan serta Kompensasi mempunyai dampak terhadap kondisi Kinerja karyawan PT KI ini.
3. Di antara ketiga variabel bebas tersebut, Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT KI adalah variabel Seleksi dan Rekrutmen. Hal ini ditunjukkan oleh Standardized coefficient beta 0,3781.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, penulis mengajukan beberapa saran penelitian untuk objek penelitian dan penelitian lebih lanjut dalam topik yang sama, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan seleksi dan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, serta kompensasi di perusahaan keluarga PT. KI harus mendapat perhatian melalui antara lain:
  - a. Proses Rekrutmen dan Seleksi harus berdasarkan kebutuhan kompetensi SDM pada pos jabatannya (*right man in right place*), sehingga SDM yang dimiliki akan dapat lebih menunjang kinerja perusahaan.
  - b. mengalokasikan investasi yang lebih besar untuk pengembangan keahlian karyawannya melalui Pendidikan dan Pelatihan. Pelatihan sebaiknya tidak didasarkan atas faktor kedekatan hubungan kekeluargaan saja melainkan merata kepada semua karyawan pada berbagai level jabatannya. Peningkatan intelektualitas (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap/tingkah laku (*attitudes*) harus lebih direncanakan secara terencana dan terukur sehingga dapat diketahui dan dipantau terus perkembangan peningkatan kompetensi karyawan.
  - c. Secara berkala harus melakukan review terhadap sistem kompensasi yang yang diterapkan. Hal ini sangat bermanfaat untuk terus meningkatkan motivasi kerja dan menghindari *turn-over* tinggi akibat tawaran kompensasi yang tidak kompetitif dibanding perusahaan sejenis yang lain.
  - d. Untuk tetap mempertahankan kinerja karyawan secara umum, dituntut peran aktif pimpinan untuk selalu memberi perhatian dan semangat kerja

kepada para karyawan dengan memberikan suasana kerja yang kondusif, *trust worthy*, wewenang delegasi serta *reward* sesuai prestasi yang dicapai.

2. Mengingat ketiga variable bebas penelitian ini (Seleksi dan rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan dan Sistem Kompensasi) telah terbukti memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja PT KI, maka patut dilakukan perbaikan-perbaikan dalam penerapannya terhadap ketiga variable tersebut sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.
3. Untuk lebih mengetahui apakah ada faktor variable lainnya yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka sepatutnya dicoba dalam penelitian lanjutan dengan menyertakan variabel lain diluar ketiga variable tersebut, misalnya dengan memasukan unsur budaya perusahaan. Perlu juga untuk diadakan penelitian pada beberapa perusahaan bisnis keluarga yang lain sehingga dapat diketahui apakah hasil penelitian PT KI tersebut dapat digeneralisir pada semua perusahaan bisnis keluarga.