

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diskriptif dan induktif terhadap data penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil dari analisis masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Rekrutmen di PT. Arina Multikarya Surakarta sudah berjalan dengan baik dan lancar serta telah mengikuti hukum dan Standar Operasional Prosedur yang berlaku. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden (73,87%) memiliki persepsi bahwa rekrutmen yang ada di PT. Arina Multikarya Surakarta adalah baik.
- b. Penempatan di PT. Arina Multikarya Surakarta dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden (73,87%) memiliki persepsi bahwa Penempatan di PT. Arina Multikarya Surakarta adalah baik.
- c. Pelatihan di PT. Arina Multikarya Surakarta dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden (73,87%) memiliki persepsi bahwa Pelatihan di PT. Arina Multikarya Surakarta adalah baik.
- d. Kinerja Karyawan di PT. Arina Multikarya Surakarta dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden (73,87%)

memiliki persepsi bahwa Kinerja Karyawan di PT. Arina Multikarya Surakarta adalah baik.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti akan menyampaikan beberapa saran sekaligus rekomendasi guna memperbaiki Kinerja Karyawan Pegawai di Kantor PT. Arina Multikarya Surakarta kedepannya. Saran dan rekomendasi yang peneliti sampaikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi mengenai kinerja karyawan untuk peneliti dan peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian sejenis yaitu: rekrutmen, penempatan, pelatihan, terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan untuk memperluas faktor yang akan diteliti dan instrumen penelitian yang akan digunakan untuk penelitian selanjutnya agar hasil yang diperoleh akan lebih baik.

2. Bagi PT. Arina Multikarya Surakarta

Terkait hasil penemuan pada penelitian ini, peneliti menyarankan kepada PT. Arina Multikarya Surakarta sebagai perusahaan outsourcing yang mendapatkan predikat dan prestasi untuk menghindari liberalisasi dan nepotisme dalam proses rekrutmen, serta menempatkan karyawan pada posisi yang tepat secara efektif dan efisien demi menjaga kualitas kinerja karyawan serta nama baik PT. Arina Multikarya. Solusi untuk mewujudkan hal tersebut, PT. Arina Multikarya dapat melakukan

pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap proses rekrutmen, penempatan dan pelatihan kerja karyawan sesuai teori yang peneliti bahas, atau mengkaji dan membandingkan proses rekrutmen, penempatan dan pelatihan yang diterapkan perusahaan outsourcing lainnya.

Bagi perusahaan outsourcing secara umum, untuk terus melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap proses rekrutmen, penempatan dan pelatihan. Sebagai bentuk pencapaian visi dan misi perusahaan secara khusus, serta memenuhi strategi OJK terkait arah kebijakan perbaikan dan pengembangan kuantitas dan kualitas SDM secara umum.

3. Bagi Karyawan

Diharapkan selalu berusaha meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan.