

BAB IV

PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka ditemukan kesimpulan mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. KAI, yaitu:

1. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas karyawan baru yang direkrut dapat memberikan dampak positif dan sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Seleksi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam kata lain, seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. KAI, karena seleksi yang dilakukan hampir sepenuhnya melalui identifikasi atau mengukur keterampilan dan potensi yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja optimal di lingkungan kerja yang sesungguhnya.
3. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada posisi, jabatan, dan lokasi yang sesuai dengan kemampuan dan preferensi mereka cenderung lebih produktif dan termotivasi dalam bekerja. Penempatan yang tepat memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka dan menjalankan tugas dengan lebih efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan

4. Besaran pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI dengan sampel karyawan PT. KAI sebesar 0.604 atau 60.4%.
5. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu dalam proses pengerjaannya, terdapat beberapa kekurangan karena keterbatasan seperti variabel yang dapat ditambahkan dengan variabel lain mengenai permasalahan kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka saran disampaikan seperti berikut ini:

1. Diperlukan perhatian terhadap rekrutmen yang dilakukan oleh PT. KAI yang harus dikembangkan dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan, agar proses rekrutmen dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan atau lebih tepatnya berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan
2. PT. KAI harus merencanakan strategi dalam melakukan seleksi terhadap calon karyawan, guna meningkatkan kinerja organisasi maka diperlukan kinerja karyawan yang baik akibat dari proses seleksi yang baik dan benar.
3. PT. Kereta Api Indonesia (KAI) perlu memperbarui proses rekrutmen dengan mengadopsi metode inovatif, seperti memanfaatkan teknologi digital dan platform rekrutmen *online* untuk menjangkau lebih banyak kandidat. Perusahaan membangun citra positif melalui kampanye pemasaran yang menyoroti budaya kerja dan peluang pengembangan karir

sangat penting untuk menarik talenta berkualitas. Selain itu, pelatihan bagi tim rekrutmen dalam teknik seleksi terbaru, keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen, dan fokus pada diversitas serta inklusi dapat meningkatkan kualitas calon karyawan. Peningkatan komunikasi mengenai peluang karir yang jelas dan evaluasi berkala terhadap proses rekrutmen juga perlu dilakukan untuk memastikan efisiensi dan efektivitas. Dengan langkah-langkah ini, PT. KAI dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

4. Pada penelitian selanjutnya, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan kinerja karyawan dengan menambahkan pengujian dengan variabel lain yaitu seperti lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan kerja.