

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki Tujuan untuk mengetahui Efektivitas Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediator mampu untuk menghubungkan Efektivitas Proses Rekrutmen dan Pelatihan secara tidak Langsung terhadap kinerja karyawan karena ketidak konsistenan hasil penelitian mengenai Pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Efektivitas Proses Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini megindikasikan bahwa semakin baik Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin rendah juga kinerja karyawan pada PT Shinta woo sung textile Indonesia, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.
2. Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini megindikasikan bahwa semakin baik Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin rendah juga kinerja karyawan pada PT Shinta woo sung textile Indonesia, sehingga hipotesis pertama (H2) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

3. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Shinta woo sung textile Indonesia. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja **diterima**.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Shinta woo sung textile Indonesia. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja **diterima**.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin tinggi Kinerja karyawan pada PT. Shinta woo sung textile Indonesia. Sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa Kepuasan kereja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan **diterima**.
6. Rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin tinggi juga kinerja karyawan apabila dimediasi oleh variabel Kepuasan kerja pada PT. Shinta woo sung textile Indonesia. Artinya Rekrutmen mampu memediasi secara sebagian (*partial mediation*) hubungan antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
7. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh karyawan PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin tinggi

juga kinerja karyawan apabila dimediasi oleh variabel Kepuasan kerja pada PT. Shinta woo sung textile Indonesia. Artinya Pelatihan mampu memediasi secara sebagian (*partial mediation*) hubungan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan masalah penelitian yang ada di fenomena bisnis, terjadi penurunan kinerja karyawan di PT Shinta Woo Sung Textile Indonesia, dengan melihat hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang dimana hipotesis pertama dan kedua ditolak yang dimana hasil penelitian mengatakan berpengaruh negatif dan signifikan, maka terdapat 3 cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

1. Dengan ditolaknya hipotesis pertama dan kedua, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan Efektivitas Proses Rekrutmen yang dimediasi oleh Kepuasan kerja. Dengan melihat hasil penelitian yang mengatakan Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan yang artinya semakin baik Efektivitas Proses Rekrutmen diperusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan Apabila dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Untuk itu perusahaan dapat meningkatkan Efektivitas proses Rekrutmen yang di mediasi oleh Kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan PT. Shinta woo sung textile Indonesia.

2. Dengan ditolaknya hipotesis pertama dan kedua, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan Pelatihan. Dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik pelatihan diperusahaan maka semakin baik kinerja diperusahaan Apabila dimediasi oleh kepuasan kerja. Untuk itu perusahaan

dapat meningkatkan pelatihan yang dimediasi oleh kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Shinta woo sung textile Indonesia.

3. Dengan ditolaknya hipotesis pertama dan kedua, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja di perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja di perusahaan. Untuk itu perusahaan dapat meningkatkan Kepuasan kerja karyawan PT Shinta woo sung textile Indonesia.

5.2.1 Bagi Pihak Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Shinta woo sung textile indonesia, Perusahaan harus menjalankan program Training berdasarkan SOP perusahaan dengan baik dan teragenda sesuai jadwal, agar pelatihan ini bisa diikuti dengan sungguh-sungguh oleh karyawan sehingga karyawan bisa meningkatkan skill dan kinerjanya dalam bekerja. Dalam merekrut karyawan perusahaan harus berdasarkan standar SOP yang telah dibuat oleh perusahaan agar bisa memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan PT. Shinta woo sung textile indonesia.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan peneliti ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan atau bahan referensi, khususnya dalam penelitian bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan inovasi baru dan metode baru agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik.