

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisa PLS untuk menguji pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Semangat Teknik Surabaya serta hasil yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Semangat Teknik Surabaya Artinya semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Semangat Teknik Surabaya, maka dapat menghasilkan calon pekerja yang memiliki kesiapan yang baik, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. CV. Semangat Teknik Surabaya dalam menyebarluaskan informasi rekrutmen karyawan lebih mengutamakan karyawan atau orang-orang terdekat, sehingga calon karyawan memiliki tingkat kepercayaan dan loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, pendekatan ini juga dapat menghemat biaya dan waktu dalam proses rekrutmen karyawan, karena perusahaan akan lebih mudah dalam menyeleksi karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Semangat Teknik Surabaya Artinya semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semakin meningkat kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari kualitas

instruktur atau pemateri dalam program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Semakin baik kualitas instruktur atau pemateri, semakin cepat dan efektif ilmu yang disampaikan dapat diserap oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih terampil dan memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang setiap tugas yang akan dilaksanakan

3. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Semangat Teknik Surabaya Artinya semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik produktivitas mereka. Hal ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan Perluas basis rekrutmen untuk mencakup lebih banyak sumber daya manusia potensial, tingkatkan transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi, serta evaluasi metode rekrutmen secara berkala untuk memastikan efektivitas dan efisiensi..
2. Bagi Perusahaan diharapkan dapat merancang program pelatihan secara komprehensif sesuai dengan kebutuhan aktual karyawan, pilih instruktur dengan reputasi yang solid dan kemampuan menyampaikan materi dengan efektif, dan evaluasi hasil pelatihan secara sistematis untuk mengukur dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan diharapkan dapat melakukan penilaian kompetensi secara teratur untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan karyawan, tawarkan program pengembangan karir yang sesuai dengan perkembangan industri, dan dorong kolaborasi tim serta pengetahuan bersama untuk memperkuat kompetensi dan keterampilan interpersonal karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel disiplin kerja.
5. Bagi penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian dengan mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi/intervening.