

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti yang dilakukan terkait Sistem Rekrutmen dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Media Digital menunjukkan hasil yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Sistem Rekrutmen PT Sahabat Media Digital

PT Sahabat Media Digital telah melakukan 3 poin dalam sistem rekrutmen dengan baik dan sesuai kebutuhan perusahaan sebagai berikut:

- a. Komponen rekrutmen, yang terdiri dari adanya analisis jabatan, deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.
- b. Metode rekrutmen, yang terdiri dari metode tertutup (internal) dan metode terbuka (eksternal).
- c. Indikator rekrutmen, yang terdiri dari kualifikasi calon karyawan, pengisian data diri / formulir kerja, tes wawancara dan juga adanya keputusan hasil rekrutmen.

2. Sistem Seleksi PT Sahabat Media Digital

PT Sahabat Media Digital juga telah melakukan sistem seleksi secara tepat melalui 2 poin utama sebagai berikut:

- a. Prosedur Seleksi, meliputi pemeriksaan berkas lamaran kerja / *Curriculum Vitae*, melakukan *interview*, memberikan keputusan hasil tes rekrutmen dan seleksi.

- b. Indikator Seleksi, meliputi memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi, pengalaman dan juga rasa ingin belajar atau tahu yang tinggi, memberikan hasil keputusan kepada calon karyawan.
3. Hubungan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sahabat Media Digital

Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Sahabat Media Digital telah melakukan 3 poin untuk seluruh karyawan yaitu:

- a. Mengadakan pelatihan karyawan setiap divisi.
- b. Melakukan penilaian kinerja karyawan melalui *Key Performance Indicators* (KPI).
- c. Memberikan *reward* / hadiah kepada karyawan yang memiliki penilaian kinerja terbaik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

PT Sahabat Media Digital disarankan untuk lebih mengoptimalkan strategi rekrutmen terbuka dengan memperluas jaringan promosi lowongan kerja melalui platform digital seperti LinkedIn, Jobstreet, atau media sosial untuk mendapatkan kandidat yang lebih beragam dan berkualitas. Selain itu, adanya evaluasi berkala terhadap proses rekrutmen dan seleksi. Evaluasi ini bertujuan untuk

mengidentifikasi kelemahan dalam metode yang digunakan serta memperbaiki proses berdasarkan data dan hasil yang diperoleh.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran yang dapat disampaikan untuk peneliti selanjutnya yaitu agar melakukan pengembangan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan, seperti pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, atau budaya organisasi, yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian kedepannya sebaiknya memperluas objek di sektor industri lain agar temuan yang diperoleh dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.