

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem rekrutmen dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem rekrutmen yang tepat serta didukung oleh kemampuan kerja karyawan yang baik mampu menciptakan semangat kerja yang optimal. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, kesiapan, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Sistem rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jombang. Sistem rekrutmen yang dilakukan secara selektif, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan mampu menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kesesuaian tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih percaya diri, memiliki motivasi yang tinggi, serta mampu memberikan kinerja yang maksimal.
3. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jombang. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman, akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas secara

efektif dan efisien. Hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan kepercayaan diri, serta mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga semangat kerja semakin meningkat.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan temuan-temuan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pentingnya sistem rekrutmen dan kemampuan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di dunia kerja.
2. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas sistem rekrutmen dengan menerapkan proses seleksi yang lebih terstruktur, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan jabatan. Hal ini penting agar perusahaan memperoleh karyawan yang benar-benar kompeten dan siap kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai target perusahaan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sistem rekrutmen, kemampuan kerja, dan semangat kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan bagi akademisi dalam

mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan di suatu organisasi.

4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi semangat kerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi. Selain itu, dapat juga menggunakan metode penelitian yang berbeda atau memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih beragam dan komprehensif.