

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SASARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data pada penelitian pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Tiga Sekawan Serasi, yang telah diuraikan pada bab sebelumnya ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Tiga Sekawan Serasi. Besarnya pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas adalah sebesar 0,472 ( $t\text{-statistic} = 4,653$ ;  $p\text{-value} = 0,000$ ).
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Tiga Sekawan Serasi, besarnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas adalah sebesar 0,312 ( $t\text{-statistic} = 2,975$ ;  $p\text{-value} = 0,001$ ).
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Tiga Sekawan Serasi. besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 0,184 ( $t\text{-statistic} = 2,427$ ;  $p\text{-value} = 0,008$ ).
4. Hasil perhitungan dari nilai *Goodness of Fit* (GoF) sebesar 0,690 yang termasuk dalam kategori besar ( $GoF > 0,36$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa model secara keseluruhan telah memenuhi kriteria yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa gabungan antara model pengukuran dan model struktural memiliki Tingkat kesesuaian yang kuat dan layak digunakan dalam analisis. Variasi produktivitas karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, pelatihan, dan disiplin kerja sebesar 68,6% sedangkan 31,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Berkaitan dengan produktivitas, disarankan bagi perusahaan untuk secara berkala memperhatikan aspek kemampuan dan meningkatkan hasil yang dicapai, karena kedua aspek ini memiliki skor TCR terendah (85% pada PK2 dan PK3). Untuk meningkatkan kemampuan, perusahaan dapat melakukan program pelatihan dan motivasi terhadap karyawan agar mereka dapat memahami sistem kerja. Kemudian untuk meningkatkan hasil yang dicapai, Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap standar target kerja, penghargaan dan meningkatkan peran pengawasan terhadap karyawan.
2. Berkaitan dengan Rekrutmen, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap aspek penentuan sumber – sumber penarikan, karena aspek ini memiliki skor TCR terendah (83% pada REK3). Untuk meningkatkan penentuan sumber – sumber penarikan perusahaan dapat melakukan peluang dari pelamar eksternal untuk dijadikan karyawan dengan mempertimbangkan kualifikasi yang dibutuhkan, serta karakteristik calon karyawan yang sesuai dengan Perusahaan.
3. Berkaitan dengan Pelatihan, disarankan bagi perusahaan untuk secara berkala memperhatikan aspek tujuan pelatihan, karena aspek ini memiliki skor TCR terendah (79,75% pada PEL2). Untuk meningkatkan tujuan pelatihan, Perusahaan dapat melakukan peningkatan relevansi tujuan pelatihan agar lebih memberikan pengetahuan dan keterampilan dengan kebutuhan nyata di lapangan.
4. Berkaitan dengan Disiplin Kerja, disarankan bagi perusahaan untuk secara berkala memperhatikan aspek sanksi hukuman, karena aspek ini memiliki TCR terendah (83% pada DIS11). Untuk meningkatkan perusahaan perlu menetapkan aturan disiplin yang jelas dan mensosialisasikannya kepada seluruh karyawan. Penerapan sanksi harus dilakukan secara adil, tegas, dan konsisten sesuai tingkat pelanggaran.

### **5.2.2 Saran Bagi Karyawan**

1. Terkait Produktivitas, karyawan perlu meningkatkan produktivitas kerja dengan cara mengoptimalkan waktu, memperbaiki cara kerja, serta meningkatkan fokus dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dan karyawan disarankan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan agar dapat bekerja lebih efisiensi dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Peningkatan produktivitas individu akan berpengaruh positif terhadap pencapaian target dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.
2. Terkait Rekrutmen, karyawan perlu meningkatkan pemahaman dan partisipasi dalam proses rekrutmen, khususnya bagi mereka yang terlibat secara langsung dalam penilaian atau seleksi calon tenaga kerja. Karyawan disarankan untuk memperdalam pengetahuan mengenai kriteria rekrutmen yang ditetapkan perusahaan agar dapat membantu memilih calon yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Terkait Pelatihan, karyawan perlu meningkatkan motivasi dan kesadaran akan pentingnya pelatihan sebagai sarana pengembangan diri dan peningkatan kompetensi kerja. Karyawan disarankan untuk berpartisipasi secara aktif dalam setiap program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan serta mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sehari – hari.
4. Terkait Disiplin Kerja, karyawan perlu meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan profesionalisme dan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang tertib, produktif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

### **5.2.3 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Dari hasil nilai R-Square sebesar 0,686 termasuk dalam kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian belum sepenuhnya mampu menjelaskan

seluruh variasi produktivitas karyawan, sehingga masih terdapat faktor-faktor penting lain yang belum dimasukkan ke dalam model. Bagi peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel lain yang terbukti berpengaruh terhadap produktivitas, yakni Motivasi, Pengembangan, Lingkungan Kerja, Seleksi, Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

2. Menggunakan sampel yang lebih besar, dengan jumlah responden yang lebih banyak, hasil penelitian akan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang lebih kuat, sehingga hasil analisis R-Square dapat lebih akurat dalam menggambarkan hubungan antar variabel.