

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gorontalo. Hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja dari setiap karyawannya sangat baik.
2. Besaran pengaruh rekrutmen dalam mempengaruhi kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gorontalo adalah kontribusi sebesar 0,759 atau 75,9%, sementara sisanya 0,241 atau 24,1% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dan diteliti dalam penelitian ini seperti.
3. Faktor lainnya yang dimaksud pada point 2 adalah seperti kompetensi individu, dukungan organisasi dan juga faktor lainnya yang dapat ditindak lanjuti dan diangkat oleh peneliti selanjutnya pada penelitian lainnya tentang kinerja.
4. Penurunan konsumen yang ada pada perusahaan diakibatkan oleh menurunnya kinerja karyawan, dan kurangnya memiliki loyalitas pada perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan:

1. Bagi pihak manajemen AJB Bumiputera 1912 Cabang Gorontalo
 - a. Guna meningkatkan kinerja setiap karyawannya diharapkan pihak manajemen terus melaksanakan upaya pendekatan maupun peningkatan melalui beberapa hal seperti memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk mengikuti pendidikan formal (S1 dan S2) maupun informal lainnya seperti Diklat dan kursus.
 - b. Pihak Manajemen AJB Bumiputera 1912 Cabang Gorontalo hendaknya harus mempertahankan atau lebih ditingkatkan tentang kinerja agar prestasi karyawan dan institusi organisasi yang sudah dilakukan akan lebih baik.
 - c. Apabila ada ketentuan aturan penilaian kinerja yang baru agar dapat disosialisasikan agar bisa dipahami dan dimaknai lebih baik oleh setiap karyawan yang akan menjalankannya.
 - d. Melakukan proses rekrutmen secara terstruktur dengan melihat kebutuhan posisi perusahaan guna menghasilkan karyawan yang berkualitas dan kompeten.
2. Bagi penelitian selanjutnya, lebih memperluas jangkauan penelitiannya guna mendapatkan hasil yang maksimal seperti menerapkannya pada populasi yang cukup besar terkait dengan penelitian yang sama sehingga hasil penelitian bisa digeneralisasi pada obyek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyono, Amir.,Abdullah Taman.2013.Analisis *Overreaction* pada Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2009.Jurnal Nomina Volume II Nomor II.
- Aziz, Ariefanda Tengku.,M.Syamsul Maarif.,Aggraini Sukmawati.2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja.Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Dharma, Agus.2004.Manajemen Supervisi.PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta
- Dessler, Gary. 2006.Manajemen Sumber Daya Mnesia Jilid 1.Jakarta : PT. Indeks
- Dito, Herdian Anoki.2010.Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.Skripsi.Universitas Diponegoro.Semarang.
- Ghazali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS. BP.Universitas Diponegoro.Semarang.
- Gunesti.2014.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru.Jom FISIP Vol. 1 No. 2- Oktober 2014.

- Handoko, Hani.2001.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh.Yogyakarta:Penerbit BPFE.
- Isnawati.2017.Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayu Agung.Tugas Akhir.UIN Raden Fatah Palembang.Palembang.
- Nurhuda, Erwin.,Djamur Hamid.,M. Faisal Raisa.2014.Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan.Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9 No. 1 April.
- Parerung, Arfindy.,Adolfina.,Peggy A. Mekel.2014.Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Propinsi Sulawesi Utara.Jurnal EMBRA Vol.2, No.4.
- Rafii, Muhammad.,Seno Andri.2015.Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank RiauKepri Pekanbaru.Jom FISIP Vol. 2 No. 1 Februari.
- Reza, Aditya Regina.2010.Pengaruh Gaya Kepemimpinan.Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara.Skripsi.Universitas Diponegoro.Semarang.
- Rivai, Veithazal.2005.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada

Sangeetha, K.2010.Effective recruitment:a framework.*The IUP Journal of Business Strategy* 2 (1&2).

Septianto, Dwi.2010.Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang.Skripsi.Universitas Diponegoro.Semarang.

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Reflika Aditama.

Setiani, Baiq.2013.Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan.Jurnal Ilmiah Widya Vol. 1 No. 1:38-34.

Simmamora, H.2006.Manajemen Sumber Daya Manusia 3.Yogyakarta:STIE YKPN

Suwati, Yuli.2013.Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda.*ejournalIlmu Administrasi Bisnis*. Vol 1, No (1):41-55.

Suryawijaya, Okky.2017.Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Minelog Services Indonesia.Skripsi.Universitas Katolik Parahyangan.Bandung.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung.

- T, Yovita Marcella.,Roy Setiawan.2016.Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Darma Mindra Prasetyo Surabaya. Jurnal AGORA Vol. 4 No. 2.
- Tampi, Johaness Bryan.2014.Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado).Journal”Acta Diurna” Vol. 3 No. 4.
- Yullyanti, Ellyta.2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai. Bisnis dan Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol. 16 No. 3