

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam pengujian H_1 terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan untuk mendapatkan orang yang tepat bagi sebuah posisi sangatlah penting dan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Batam. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Tanveer *et al.*, (2011).

Hasil pengujian hipotesis H_2 dengan regresi berganda diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Batam.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian dari Hussain & Rehman (2013), Asim (2013).

Hasil pengujian hipotesis H_3 dengan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan manufaktur di Batam. Hasil temuan ini konsisten dengan temuan dari penelitian dari Farooq dan Khan (2011), Hussain dan Rehman (2013) dan Amin *et al.*, (2012).

Hasil pengujian hipotesis H_4 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kerja karyawan yang terstruktur akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Batam. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari Tanveer *et al.*, (2011) dan Iqbal *et al.*, (2013).

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan;

1. Jumlah responden masih terbatas pada karyawan yang bekerja perusahaan manufaktur yang ada di Batam saja belum mencakup ke kota atau daerah lain di Indonesia, sehingga hasil dari penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam menjelaskan pengaruh antar variabel secara keseluruhan.
2. Variabel yang diteliti masih terbatas pada lima variabel independen saja, sedangkan masih banyak variabel lain yang kemungkinan juga memiliki pengaruh tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Masih terdapat kendala dalam penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan dari perusahaan manufaktur di Batam, salah satunya karena masih kurangnya pemahaman dari pihak manajemen perusahaan manufaktur tentang maksud dari penelitian ini.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian dan pembahasan dalam bab-bab sebelumnya dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut ini;

1. Penelitian berikutnya sebaiknya meneliti mengenai pengaruh praktek sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada karyawan dari bidang industri lainnya selain karyawan perusahaan manufaktur seperti

2. karyawan bank, perusahaan sektor migas, rumah sakit dan bidang lainnya yang berada di Batam maupun diluar Batam.
3. Saran penulis untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain sebagai variabel indepen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti seperti motivasi (Iqbal *et al.*, 2013) dan keterlibatan kerja (Tabiu & Nura 2013) karena dalam penelitian terdahulu dari peneliti lain ditemukan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Memberikan penjelasan kepada pihak manajemen dan karyawan perusahaan manufaktur mengenai tujuan penelitian dan pengumpulan data, agar selanjutnya tidak timbul kesalahpahaman dari pihak perusahaan manufaktur dan juga karyawan yang akan dijadikan objek penelitian.