

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berlandaskan data yang telah dianalisis, penulis telah sampai pada beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur telah mampu dalam membuat perencanaan proses rekrutmen yang baik serta menjalankan rekrutmen dengan sebaik-baiknya. Melihat hasil indikator tertinggi dalam analisis deskriptif yaitu waktu perekrutan digunakan dengan sebaik mungkin guna menemukan karyawan yang perusahaan butuhkan untuk menggapai tujuan perusahaan itu sendiri..
2. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menandakan bahwa pada PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur dalam menerapkan aturan disiplin kerja belum diterapkan secara maksimal mengingat masih adanya karyawan yang telat melakukan absensi sesuai dengan jam operasional dan bahkan tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas tentunya tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
3. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur mampu menjalankan kompensasi finansial yang baik, tepat dan adil, sehingga karyawan tentunya jadi lebih termotivasi untuk lebih giat bekerja dan tingkat kinerja karyawan akan naik atau meningkat kedepannya.

B. Saran

Penulis mencoba memberikan saran kepada PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur berdasarkan hasil penelitian, uraian serta kesimpulan yang sudah dipaparkan sebelumnya yaitu sebagai berikut:

1. Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur. Dimana perusahaan sudah menjalankan proses rekrutmen

dengan baik tapi dalam indikator diversitas pelamar menjadi indikator paling rendah dengan nilai rata-rata mean ini menandakan bahwa perusahaan belum mampu mengolah keberagaman yang ada diperusahaannya. Kedepannya PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur dapat mengolah manajemen keberagaman karyawan lebih baik lagi guna menghasilkan manfaat seperti pemecahan masalah yang lebih baik, ide-ide yang kreatif, dan mencoba untuk menampung berbagai saran dari keberagaman karyawan. Dengan begitu karyawan merasa lebih dihargai serta bersemangat dalam bekerja.

2. Disiplin kerja ialah variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Indikator tingkat absensi yang memiliki rata-rata mean terendah dalam uji analisis deskriptif. Hal ini menandakan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur seharusnya lebih tegas dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang telat melakukan absensi kehadiran bekerja maupun bagi karyawan yang sering tidak hadir bekerja tanpa keterangan yang jelas.
3. Kompensasi finansial merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur. Dimana skor terendah pada analisis deskriptif ada pada indikator gaji yang berarti bahwa karyawan merasa gaji yang kurang sesuai dengan porsi pekerjaannya akibat dari pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja. Melihat hal tersebut diharapkan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur dapat melakukan sosialisasi terkait karyawan yang seharusnya bekerja pada jam kerja saja agar sesuai dengan gaji yang diberikan.