

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dari analisis dan pembahasan dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen di Bank Tabungan Negara Syariah Syariah KCS Bandung dilakukan melalui perencanaan sumber daya manusia, menentukan jabatan yang kosong, kemudian ditetapkan persyaratan jabatan, dan menentukan sumber dan metode rekrutmennya sehingga menghasilkan sejumlah calon karyawan. Proses rekrutmen di Bank Tabungan Negara Syariah Syariah KCS Bandung berada pada kategori sangat baik dengan presentase 85%. Dengan indikator yang paling tinggi yaitu indikator dasar sumber penarikan presentasinya 86%. Hal ini dikarenakan pihak manajemen BTN Syariah KCS Bandung telah memiliki perencanaan kerja bagi karyawannya dengan baik dan dapat diterima oleh para karyawan, sedangkan indikator rekrutmen terendah presentasinya 83% adalah metode penarikan sudah berjalan baik sehingga mempermudah pencapaian tujuan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten.
2. Kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Syariah KCS Bandung berada pada kategori baik dengan presentase 72%. Dengan indikator yang paling tinggi yaitu pada indikator kualitas kerja

presentasinya 76%, hal ini dikarenakan hampir seluruh karyawan menyadari bahwa kualitas kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang semaksimalnya. Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu indikator pengetahuan tentang pekerjaan presentasinya 70% karena kurangnya latar belakang pengetahuan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi.

3. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa proses rekrutmen pada Bank Tabungan Negara Syariah Syariah KCS Bandung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 63% dengan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi proses rekrutmen maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan untuk Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung harus meningkatkan dan mengembangkan metode rekrutmennya agar semakin besar peluang untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan lowongan pekerjaan yang ada yaitu salah satunya dengan mengadakan kerjasama dengan suatu perguruan tinggi Islam. Dengan adanya kerjasama tersebut memberikan peluang yang lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan harapan.

2. Terkait dengan kinerja karyawan perlu adanya perhatian yang diberikan oleh Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung kepada karyawannya dengan mengadakan program-program pengembangan dan pelatihan bagi karyawan dan memberikan arahan tugas-tugas yang khusus sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Pelatihan dengan metode *on the job training* merupakan pelatihan yang memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai target perusahaan. Dalam hal ini peran seorang pemimpin atau atasan sangat dibutuhkan. Dengan pemimpin yang sudah memahami dan mengetahui kebutuhan karyawan, senantiasa dapat mendorong karyawannya untuk selalu melakukan upaya-upaya maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya ditambah variabel bebas yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya: motivasi, lingkungan, seleksi dan pelatihan.