

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial seleksi penerimaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.
2. Secara parsial kesesuaian penempatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Pesero) Unit Induk Wilayah NTT.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi Teoritis dalam penelitian dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh seleksi penerimaan karyawan dan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan acuan maupun referensi untk penelitian mendatang. Maka implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel seleksi penerimaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN(Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Fardawati Elina (2018) menerima karyawan yang sesuai dengan pendidikan dan memiliki pengalaman pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Benny Usman (2019) yang menyatakan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel seleksi penerimaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.PLN (Pesero) Unit Induk Wilayah NTT. Menurut Hermaddin (2017) seleksi penerimaan karyawan merupakan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Sehingga banyak calon yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan semakin banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Rivai (2016)
3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Pesero) Unit Induk Wilayah NTT. Menurut Rivai (2016:124) kesesuaian penempatan kerja merupakan mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan. Dengan memposisikan sebagai karyawan yang mampu dan mempunyai pengalaman, maka karyawan tidak sulit untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dilakukan oleh Sagala(2017)

5.3 Implikasi Terapan

Melalui penelitian ini, maka penelitit dapat mengemukakan beberapa hal yang penting sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini bahwa seleksi penerimaan karyawan pada PT. PLN (Pesero) Unit Induk Wilayah NTT dikategorikan baik, maka seleksi penerimaan karyawan perlu direkrutmen dengan baik dari pimpananan untuk meningkatkan tenaga kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian bahwa kesesuaian penempatan kerja perlu yang berpengalaman dan pendidikan yang sesuai dengan kelulusan sarajana/D1 dan penuh rasa tanggung jawab.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat disamapaikan bertujuan agar lebih di rekrutmen seleksi penerimaan karyawan yang akan memilih calon karyawan baru, kesesuaian penempatan kerja yang sesuai dengan karakter atau yang berpengalaman dan pendidikan yang sesuai dengan kelulusan dari S1 dan D3 dengan memberikan sesuai dengan penempatan kerja yang baik serta memberikan motivasi-motivasi terhadap diri sendiri untuk tetap giat dan tetap semangat dalam pekerjaan.