

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan sistem kompensasi sebagai variabel moderasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Proses rekrutmen yang efektif mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat sasaran dan relevan dengan pekerjaan akan menghasilkan karyawan yang lebih kompeten dan profesional.

3. Sistem kompensasi tidak memoderasi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja bersifat langsung tanpa dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang diterapkan.

4. Sistem kompensasi tidak memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa kompensasi tidak memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja yang

dihasilkan dari pelatihan terjadi secara langsung tanpa dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh kualitas proses rekrutmen dan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi, dibandingkan dengan peran sistem kompensasi sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih fokus pada peningkatan kualitas rekrutmen dan pelatihan sebagai upaya utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai pihak. Bagi PDAM Cilimus, disarankan agar terus meningkatkan kualitas sistem rekrutmen dengan menerapkan proses seleksi yang lebih transparan dan berbasis kompetensi sehingga mampu memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, perusahaan perlu mengoptimalkan program pelatihan dengan menyesuaikannya terhadap kebutuhan pekerjaan serta melaksanakan evaluasi secara berkala agar pelatihan yang diberikan benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, sistem kompensasi juga perlu diperhatikan dengan menerapkan prinsip keadilan dan berbasis kinerja agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan serta mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan peran variabel moderasi dalam penelitian kuantitatif. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat lebih general dan komprehensif. Selain itu, penggunaan metode analisis lain juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh hasil yang lebih beragam.

Terakhir, bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak tidak langsung berupa peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh PDAM, sehingga masyarakat dapat merasakan pelayanan air bersih yang lebih baik, cepat, dan memuaskan.

