

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini dan juga berdasarkan hasil pembahasan yang terdapat pada BAB IV, maka dapat disimpulkan desain seleksi karyawan UD. Anugerah Dian Abadi Semarang berbasis pada *Analytical Hierarchy Process* (AHP), adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Usulan Desain Seleksi Karyawan

Faktor	Subfaktor	Metode	Jawaban	Skor	Keterangan		
Tanggung Jawab	Cakupan Tanggung Jawab (0,060) (Lingkup pertanggung jawaban seseorang di dalam perusahaan.)	Wawancara :					
		Pertanyaan sesuai dengan cakupan tanggung jawab jabatan yang diperlukan.		0			
				1			
				2			
				3			
		Kasus :					
		Sesuai dengan masalah cakupan tanggung jawab yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0			
				1			
				2			
				3			
					Skor		
					x Bobot		
		Wewenang (0,060)	Wawancara :				
			Pertanyaan sesuai dengan wewenang jabatan yang		0		
	1						

	(Kekuasaan pemegang jabatan untuk membuat keputusan, mengatur, dan memerintah sesuai dengan lingkup kewenangannya.)	diperlukan.		2		
				3		
		Kasus :				
		Sesuai dengan masalah wewenang yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
				Skor		
				x Bobot		
		Rentang Kendali (0,030) (Jumlah bawahan setiap jabatan.)	Kasus :			
Sesuai dengan masalah rentang kendali yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.			0			
			1			
			2			
			3			
			Skor			
		x Bobot				
Knowledge	Pendidikan (0,060) (Proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan; proses, cara, perbuatan mendidik.)	Surat Lamaran :				
		Melihat pendidikan terakhir pada surat lamaran yang sesuai dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
				Skor		
				x Bobot		
		Pengalaman	Surat Lamaran :			

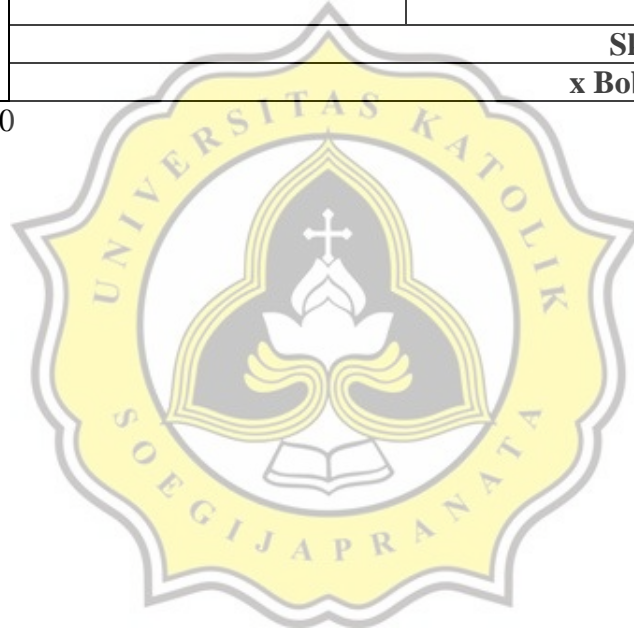
	(0,090) (Hal yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung, dan sebagainya.) selama bekerja.)	Melihat pengalaman pada surat lamaran yang sesuai dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
		Wawancara :				
		Pertanyaan sesuai dengan pengalaman jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
					Skor	
			x Bobot			
Skill	Keterampilan Konseptual (0,080) (Kemampuan suatu jabatan untuk melihat keseluruhan perusahaan untuk dapat memahami kondisi perusahaan secara keseluruhan dan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk memajukan perusahaan.)	Wawancara :				
		Pertanyaan sesuai dengan keterampilan konseptual yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
		Kasus :				
		Sesuai dengan masalah yang membutuhkan keterampilan konseptual yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
			Skor			
			x Bobot			
	Keterampilan Interpersonal (0,120)	Wawancara :				
		Pertanyaan sesuai dengan keterampilan interpersonal		0		
				1		

	(Kemampuan suatu jabatan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan anggota perusahaannya untuk pencapaian tujuan organisasi.)	yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		2		
				3		
		Kasus :				
		Sesuai dengan masalah yang membutuhkan keterampilan interpersonal yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
					Skor	
					x Bobot	
		Keterampilan Teknis (0,200) (Kemampuan suatu jabatan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.)	Observasi Langsung :			
Pengamatan langsung mengenai keterampilan teknis yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.			0			
			1			
			2			
			3			
			Skor			
			x Bobot			
Attitude (0,120) (Ekspresi yang digunakan untuk menunjukkan rasa suka melalui sikap hormat dengan orang lain yang disampaikan melalui ucapan dan tingkah	Observasi Langsung :					
	Pengamatan langsung mengenai salam, senyum, sapa yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.			0		
				1		
			2			
			3			
				Skor		
				x Bobot		

					x Bobot	
	laku.)					
	Ketelitian (0,030)	Kasus :				
	(Sikap kecermatan seseorang dalam melakukan tugasnya sehingga memiliki tingkat keakuratan yang tinggi.)	Sesuai dengan masalah yang membutuhkan ketelitian yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
					Skor	
					x Bobot	
	Kejujuran (0,030)	Kasus :				
	(Lurus hati, tidak berbohong, dalam menjalankan pekerjaannya.)	Sesuai dengan masalah yang membutuhkan kejujuran yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
					Skor	
					x Bobot	
	Kreatif (0,075)	Wawancara :				
	(Sikap untuk membuat sesuatu ide yang baru dan menarik dalam penentuan strategi melakukan pekerjaan.)	Pertanyaan sesuai dengan kreativitas yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
		Kasus :				
		Sesuai dengan masalah yang membutuhkan kreativitas yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0		
				1		
				2		
				3		
					Skor	
					x Bobot	

Ketegasan (0,045) (Ketidak ragu – ragan dalam melakukan aktivitas perusahaan terutama dalam mengatur bawahan.)	Kasus :		
	Sesuai dengan masalah yang membutuhkan ketegasan yang berkaitan dengan jabatan yang diperlukan.		0
			1
			2
			3
		Skor	
		x Bobot	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020



5.2 **Saran**

1. Saran bagi perusahaan yaitu usulan desain seleksi yang telah dibuat oleh peneliti dapat digunakan sebagai acuan perusahaan dalam melakukan seleksi karyawan baru ke depannya, dengan asumsi karyawan baru yang akan diterima di perusahaan sesuai dengan syarat yang peneliti buat berdasarkan keinginan perusahaan.
2. Saran bagi perusahaan yaitu nilai relatif jabatan pada setiap jabatan bisa digunakan untuk pedoman penentuan kompensasi setiap jabatan.
3. Saran bagi perusahaan yaitu deskripsi dan spesifikasi pekerjaan bisa digunakan untuk pedoman penilaian kinerja karyawan.
4. Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu dapat digunakan sebagai sumber referensi maupun sumber informasi penelitian sejenis.

