

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini dan berdasarkan hasil pembahasan yang terdapat pada BAB IV, maka dapat disimpulkan desain seleksi karyawan UD. Mekar Abadi di Kota Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Usulan Desain Seleksi Karyawan

Faktor	Subfaktor	Metode	Asumsi Jawaban	Skor	Keterangan
Tanggung Jawab	Pekerjaan (0,060) Definisi : Kegiatan melakukan sesuatu ; yang dilakukan (diperbuat). Menurut perusahaan, pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dijalankan oleh seseorang karena telah mendapatkan tugas tertentu untuk dilakukan.	Wawancara :			
		(Diisi sesuai dengan metode seleksi yang telah dibuat sesuai dengan setiap jabatan yang ada)		1	
				2	
	Wewenang (0,020)	Wawancara :			
				1	

	Definisi : Suatu hak yang dimiliki oleh seseorang untuk menegor dan menasihati orang lain	Memberi kasus :		2		
				1		
	Rentang Kendali (0,020)	Wawancara :		2		
				1		
Knowledge	Definisi : Jumlah bawahan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu organisasi			2		
				1		
	Pendidikan (0,50)	Surat Lamaran :			2	
					1	
Definisi : Proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan ; proses, cara, perbuatan mendidik.				2		
	Pengalaman (0,150)	Surat Lamaran :				
					1	
				2		

	Definisi : Kejadian yang pernah dialami oleh seseorang selama ia bekerja	Wawancara :					
				1			
				2			
Skill	Konseptual (0,060)	Wawancara :					
				1			
					2		
	Definisi : Daya pikir yang dimiliki oleh seseorang untuk melihat peluang dan ide yang ada.	Memberi kasus :					
					1		
					2		
	Intrepersonal (0,100)	Wawancara :					
					1		
					2		
		Definisi : Kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif.	Memberi kasus:				
						1	
				2			
Teknis (0,240)	Observasi						
				1			
				2			
	Observasi langsung:						
				1			
				2			
	Definisi : Kemampuan untuk melakukan / mengoperasikan suatu						

	tugas yang akan dilakukan oleh seseorang.				
Attitude	Kejujuran (0,060) Definisi : Suatu aspek moral yang dimiliki oleh seseorang terkait perkataan dengan kebenaran yang apa adanya, tidak dirubah maupun dihilangkan.	Memberi kasus :			
				1	
			2		
	Ketelitian (0,060) Definisi : Suatu tindakan yang dilakukan secara teliti dan berulang – ulang untuk mendapatkan suatu hasil yang akurat dan pasti.	Memberi kasus :			
				1	
			2		
Ketegasan (0,030) Definisi : Suatu tindakan yang dimiliki oleh seseorang yang bersifat objektif dan	Memberi kasus :				
			1		
			2		

langsung pada intinya, tidak bertele - tele tetapi juga memikirkan perasaan orang lain.				
Kreatif (0,060) Definisi : Daya pikir yang dimiliki seseorang untuk menciptakan suatu ide atas pekerjaannya.	Memberi kasus :			
			1	
Keramahan (0,090) Definisi : Sikap yang dimiliki seseorang terhadap orang lain secara sopan dan menghormati.	Observasi langsung :		2	
			1	
			2	

Diisi sesuai dengan metode seleksi yang telah dibuat sesuai dengan setiap jabatan yang ada.

5.2 **Saran**

1. Saran bagi perusahaan UD. Mekar Abadi Semarang adalah usulan desain seleksi yang sudah peneliti buat, dapat digunakan untuk melakukan seleksi karyawan baru ke depannya, dengan keinginan bahwa karyawan yang akan diterima sudah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Saran bagi perusahaan UD. Mekar Abadi Semarang adalah NRJ dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pedoman dalam memberi kompensasi pada karyawan.
3. Saran bagi perusahaan UD. Mekar Abadi Semarang adalah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pedoman dalam menilai kinerja karyawan.
4. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi atau sumber referensi penelitian sejenis terkait dengan visi perusahaan, misi perusahaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, nilai relatif jabatan, dan seleksi.

