

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara langsung terhadap rekrutmen karyawan, sebab rekrutmen karyawan lebih mengedepankan pengalaman kerja dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Latar belakang pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Untuk jenjang pendidikan itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebab, jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan akan membentuk dan membedakan pola pikir seseorang, sedangkan kesesuaian jurusan hanya akan berpengaruh pada unit-unit kerja tertentu. Sebab, Kinerja karyawan akan dibantu dengan adanya pendidikan atau pun diklat serta pelatihan kerja secara *periodic*, sehingga dibebberapa unit kerja kesesuaian jurusan tidak terlalu menjadi perhatian khusus yang mempengaruhi kinerja.

Secara keseluruhan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara langsung terhadap rekrutmen. Sebab latar belakang pendidikan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang sendiri jenjang pendidikan lebih dominan dari pada kesesuaian jurusan dalam kinerja karyawan, sebab kesesuaian

jurusan hanya akan berpengaruh terhadap jabatan dan unit kerja tertentu saja.

B. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diatas maka kelemahan yang ada dalam penelitian ini yaitu: Penulis tidak bisa mendapatkan informasi sepenuhnya mengenai kriteria penilaian kinerja karyawan pada KPI (*Key Performance Indicator*) yang ada di BSM KCP Kaliurang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam hal rekrutmen karyawan seharusnya Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang tetap memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan dan tidak hanya memfokuskan pada pengalaman kerja dan *skill* saja. Sebab, Pendidikan merupakan bekal utama SDM dalam bekerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka diharapkan kualitas sumber daya manusianya semakin tinggi dan mampu mencapai kinerja secara optimal.
2. Diharapkan Bank Syariah Mandiri terus meningkatkan mutu dan mengedukasi lebih dalam SDM terkait kesyariahan, karena bekerja di perusahaan berlabel syariah dituntut berperilaku dan berfikir sesuai syariat Islam, bukan sekedar bekerja mengejar

target bisnis saja. Peningkatan mutu dan edukasi bisa dilakukan dengan cara diskusi kasus setiap seminggu sekali agar terus terasah pikiran dan pengetahuan kesyariahan nya.

3. Bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian ini sebaiknya menyempurnakan dengan menambah variabel yang mempengaruhi rekrutmen karyawan agar penelitian ini bisa lebih luas. Di antaranya dengan menambah variabel pengalaman, *knowledge*, *skill* dan seleksi.