

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian *interractive model*, dapat disimpulkan tentang efektifitas pengendalian *labour turnover* PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Gresik sebagai berikut:

##### 1. Perekrutan, Seleksi dan Sosialisasi Awal

Informasi-informasi yang sudah realistik atau lengkap dalam mendeskripsikan pekerjaan memudahkan para karyawan baru untuk penyesuaian diri dengan pekerjaan mereka, teknik-teknik penyeleksian yang diterapkan adalah ujian-ujian, wawancara, berkas-berkas seperti CV, sertifikat prestasi dan lain-lain, kemudian tes psikologis yang bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan itu memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan. Masa percobaan sudah efektif karena melakukan pelatihan dan penyuluhan beberapa bulan sekali. Alasan merekrut karyawan lebih banyak di bandingkan karyawan keluar adalah agar dapat memilih karyawan yang benar-benar berpotensi dan berkompeten.

##### 2. Bobot Pekerjaan

Karyawan menganggap tuntutan penyelesaian tugas di hari itu juga merupakan tanggung jawab yang harus di selesaikan dan rancang ulang pekerjaan dilakukan agar membuat pekerjaan yang berat menjadi mudah.

### 3. Penyeliaan

Penyelia sudah menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan prestasi, seperti memberi dorongan-dorongan untuk menciptakan dan mempertahankan prestasi kepada para karyawannya. Penyelia juga sudah memberikan umpan balik serta pengakuan seperti memberikan pujian-pujian dan penyelia juga menyingkirkan penghalang-penghalang prestasi seperti memberi perhatian tapi tetap bersikap tegas kepada para karyawannya

### 4. Praktik Kompensasi

Pemberian kompensasi tepat waktu dan sudah sesuai dengan perjanjian yang berlaku dan ketika prestasi karyawan baik, karyawan tersebut mendapatkan bonus sebagai penghargaan atas prestasinya.

### 5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Para karyawan secara aktif terlibat dengan perencanaan karir mereka, karena karir merupakan harapan-harapan masa depan karyawan, tetapi karyawan merasa kurang mendapatkan informasi yang tepat tentang pengembangan karir mereka karena kurang mencarai informasi secara positif.

### 6. Jadwal-jadwal Kerja Alternatif

Jadwal-jadwal kerja alternatif seperti pekerjaan karyawan yang beregu jam-jam an atau memakan jadwal yang ketat tidak berlaku, karyawan merasa jadwal pekerjaan mereka tidak ketat, walaupun merasa beberapa pekerjaan yang dituntut untuk diselesaikan dihari itu juga, namun hal tersebut tidak menjadi masalah yang cukup berat karena karyawan dapat menyesuaikan.

### 7. Kesempatan-kesempatan Lain Untuk Memanajemeni Pergantian Karyawan

*labour turnover* perlu di lakukan pada PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk kantor cabang Gresik, namun *labour turnover* harus dalam tingkat kewajaran atau tidak terjadi terlalu sering

## 5.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian *interractive model* efektifitas pengendalian *labour turnover* PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Gresik, dari tujuh pengendalian *labour turnover* ada dua pengendalian yang kurang efektif menurut peneliti yaitu dalam aspek perekrutan, seleksi, dan sosialisasi awal serta aspek perencanaan dan pengembangan karir. berikut beberapa rekomendasi yang dapat diberikan peneliti diantaranya adalah:

1. Bagi perusahaan
  - a. Dalam perekrutan, seleksi, dan sosialisasi awal, peneliti merekomendasikan agar pihak perusahaan memperhatikan perekrutan untuk menerima karyawan sesuai dengan jumlah karyawan yang keluar.
  - b. Dalam perencanaan dan pengembangan karir, perusahaan sudah bagus dalam meberikan informasi yang tepat tentang pengembangan karir tetapi peneliti merekomendasikan agar perusahaan lebih menekankan lagi informasi-informasi yang tepat tentang pengembangan karir karyawan, agar karyawan dapat mencerapi informasi dengan positif.
  - c. Dalam perlunya melakukan *labour turnover* , peneliti berpendapat *labour turnover* adalah hal yang wajar namun perusahaan perlu lebih memberi perhatian terhadap *labour turnover*, agar tidak lebih dari 10%.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang topik yang sama dapat lebih mencari bidang bidang yang efektif dalam pengendalian *labour turnover* pada suatu perusahaan.