

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian studi kasus di *outlet* PHD Kartini Gresik dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor individual yang menyangkut pekerjaan:
  - a. Karyawan mengungkapkan tidak adanya minat sebelumnya untuk bekerja di *outlet* PHD Kartini Gresik, namun hal tersebut tidak menjadi masalah karena minat yang ada bisa timbul dengan seiring berjalannya waktu ketika bekerja.
  - b. Bakat dan kemampuan yang dimiliki karyawan bukanlah bakat dan kemampuan sesungguhnya karena berbeda bidang dengan jurusan di sekolah terakhirnya, namun hal tersebut juga bukan merupakan halangan bagi karyawan karena bisa belajar dan juga mendapatkan *training* dari pihak perusahaan.
  - c. Hubungan antar pekerja yang selama ini terbangun cukup baik, komunikatif, *team work* bagus sehingga menumbuhkan sistem kekeluargaan yang tinggi.
  - d. Dalam pencapaian harapan-harapan karir, karyawan masih belum mendapatkan harapan-harapan tersebut.
  - e. Karyawan yang berada di *outlet* PHD Kartini Gresik masih belum menikah dan masih tinggal bersama orang tua.

- f. Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan kurang puas dikarenakan terjadinya *overtime* pada pekerjaan yang tidak dimasukkan dalam jatah lembur.
2. Faktor individual yang tidak menyangkut pekerjaan:
    - a. Tanggungjawab karyawan terhadap keluarga bukanlah tanggung jawab sepenuhnya namun hanya sebatas penunjang karena rata-rata karyawan masih belum menikah.
  3. Faktor-faktor lain:
    - a. Prosedur gaji yang diberikan sesuai dengan SOP yang telah berlaku yakni besarnya gaji karyawan *part time* sesuai dengan seberapa banyak karyawan masuk selama sebulan dimana 154.842 merupakan upah per hari. Untuk karyawan tetap atau kontrak sesuai dengan UMR yang telah berlaku.
    - b. Gaya penyeliaan yang diterapkan kepada bawahannya mengikuti gaya demokratik dengan tingkat ketegasan dan kedisiplinan yang tinggi.
    - c. Penanganan *labour turnover* yang selama ini dijalankan masih dalam cakupan *mouth to mouth* dan pemberian contoh dari pimpinan tindakan yang benar kepada karyawan.
    - d. Faktor penentu *labour turnover* yang terjadi di *outlet* PHD Kartini Gresik mengacu pada *overtime* pekerjaan

## 5.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di *outlet* PHD Kartini Gresik, berikut beberapa saran yang dapat diberikan peneliti diantaranya adalah:

1. Bagi perusahaan
  - a. Pencapaian harapan karir yang dirasa karyawan kurang, maka pihak manajemen harus lebih gencar memberikan pengarahan tentang bagaimana saja karir yang akan didapat jika pekerjaan karyawan terbilang bagus dan juga harus memberikan motivasi yang lebih agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.
  - b. Dalam tingkat kepuasan ataupun hasil faktor penentu *labour turnover* yang didapat yakni mengenai *overtime* pada pekerjaan, peneliti memiliki beberapa rekomendasi seperti yang pertama agar pihak perusahaan harus melakukan pemecahan *jobdes* menjadi dua atau beberapa bagian sesuai dengan yang dibutuhkan dalam satu pekerjaan sebelumnya agar tidak terjadi lagi *overtime* bagi setiap karyawan dalam setiap posisinya, kedua yaitu seperti dalam satu *shift* terdapat dua orang karyawan yang bekerja, dan yang ketiga yakni bisa memberikan insentif kepada karyawan yang pekerjaannya mengalami *overtime*, dengan demikian hal tersebut akan menjadi dorongan tersendiri bagi karyawan juga bisa menambah tingkat kepuasan karyawan.
  - c. Dalam proses penanganan seharusnya pihak manajemen tidak hanya dalam *mouth to mouth* saja namun harus memperhatikan juga penerapan keefektifitasan dalam beberapa bidang-bidang seperti perekrutan, seleksi, sosialisai awal, bobot pekerjaan, praktik-praktik pembayaran, penyeliaan, manajemen karir dan hal hal lain yang berkaitan dengan masalah karyawan.

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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amy, Jennings, 2017, "Employee turnover trends in 2017", available online at: <http://blog.compdatasurveys.com/employee-turnover-trens-in-2017> (accessed 10 juli 2018)
- Appley A, Lawrence dan Lee, Oey Liang, 2010, *Pengantar Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Arikunto, S., 2013, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bula, Hannah, Orwah, 2012, Labor Turnover in the Sugar Industry in Kenya, *European Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 9, 2012.
- Emzir, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Raja Graindo Persada, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPEF, Yogyakarta.
- Hartono, Setiawan, 2013, *pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan paparon's pizza city of tomorrow*, Agora vol 1, No 1.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 22, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jobstreet.com, 2015, "Bagaimana Mengurangi Tingginya Turnover Karyawan", available online at: <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/bagaimana-mengurangi-tingginya-turnover-karyawan/#.W0ZmA2NdJLM> (accessed 10 juli 2018)
- Juwita, Ratna, 2015, Efektifitas Penerapan Program Penanganan *Turnover* Karyawan Staf Manajemen PT.BEHAESTEX Group, *Al Tijarah*, Vol. 1, No. 2, Desember 2015, hal. 157-175.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Moleong, Lexy, J., 2017, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

- Mobley, H. William, 2011, *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, cetakan pertama, PT.Gramedia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pratiwi, Raisa, Raka, 2016, *Turnover Intention karyawan Departemen Food and Beverage Service di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung*, Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- Ridlo, Ilham, Akhsanu, 2012, *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, Public Health Movement, Surabaya Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Edisi ke 6, PT.Raja Grafindo Persada, Depok.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 22, Alfabeta, Bandung.
- Sutikno, 2014, *pemimpin dan kepemimpinan*, PT Holistika, Lombok.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana93 Jakarta.
- Stephen, P. Robbins, 2009, *Perilaku organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, 2010, *Dasar-dasar Manajemen*, (terje: G.A. Ticoalu), Bumi Aksara, Jakarta.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta93.