

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan pada PT. Payung Samudra Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Prosedur penerimaan dan pemilihan tenaga kerja pada PT. Payung Samudra Palembang masih sangat sederhana.
- Penyebab *turn over* pada PT. Payung Samudra Palembang adalah ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan akibat kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan, adanya konflik dalam perusahaan baik antar karyawan ataupun karyawan dan manajemen perusahaan, ketidaklengkapan sertifikat dan keinginan karyawan untuk mengikuti pendidikan agar bisa mendapat posisi yang lebih baik, adanya tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain atau perusahaan pesaing (khususnya bagi karyawan yang bertanggung jawab dan berpotensi untuk maju), kondisi kerja yang buruk (membosankan, kurang komunikasi, medan yang berat dan tidak cocok, rekan kerja yang kurang menyenangkan), pensiun dan meninggal baik meninggal karena sakit ataupun sewaktu menjalankan pekerjaannya, dan penyebab terakhir adalah pemutusan hubungan kerja secara terpaksa bukan karena ingin melakukan pengurangan pegawai, tetapi karena karyawan tersebut tidak disiplin (sering absensi), tidak bertanggung jawab dan malas, sering sakit atau menderita sakit yang mengakibatkannya tidak dapat

melakukan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan dengan baik, atau dikarenakan karyawan tersebut dianggap sering menimbulkan konflik dalam perusahaan.

- Manajemen PT. Payung Samudra Palembang perlu menganalisa tentang perputaran (*turn over*) karyawan dalam perusahaan guna menekan terjadinya *turn over* yang lebih tinggi lagi dengan mencari cara yang tepat untuk menghindari *turn over* sehingga perusahaan dapat menghemat biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan dan biaya-biaya lainnya.

## **B. Saran**

Akhirnya penulis mencoba untuk mengemukakan saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi PT. Payung Samudra Palembang yaitu sebagai berikut :

1. *Turn over* yang terjadi dalam perusahaan dapat diatasi dan diantisipasi sedini mungkin yaitu dari sejak analisa beban kerja, analisa kebutuhan tenaga kerja kemudian diikuti dengan prosedur serta persyaratan penarikan tenaga kerja dan yang terakhir adalah bagaimana perusahaan dapat mengetahui keinginan-keinginan para karyawan agar tercipta kepuasan kerja dan ketenangan kerja dalam perusahaan.
2. Prosedur penerimaan dan pemilihan tenaga kerja perlu diperbaiki dan ditambahkan seperti adanya test kesehatan oleh dokter luar perusahaan maupun oleh dokter khusus perusahaan, bila memungkinkan test psikologi juga baik bila dapat diterapkan sehingga perusahaan dapat memperkirakan

apa yang akan dilakukan seseorang dimasa yang akan datang berdasarkan hasil test kecerdasan, test bakat, test minat dan juga test kepribadiannya.

3. PT. Payung Samudra Palembang sebaiknya dalam melakukan perekrutan karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan sebaiknya mengutamakan karyawan yang sudah ada karena lebih mudah diajak bekerja sama, selain itu pengisian suatu jabatan/pekerjaan yang kosong sebaiknya disesuaikan dengan pendidikan pelatihan, kemampuan/ketrampilan dan juga pengalamannya.
4. PT. Payung Samudra harus mencoba lebih teliti mencari sebab-sebab ketidakpuasan karyawannya dan berusaha memberikan motivasi, mencegah terjadinya konflik, melakukan pendisiplinan kepada para karyawannya apabila terjadi konflik, berusaha mengatasi dan menyelesaikan konflik. Pendisiplinan dapat dilakukan perusahaan dengan cara memberikan teguran secara pribadi, memberikan masukan dan saran bagaimana harus berbuat agar tidak ada pengulangan kesalahan yang sama secepat mungkin dan memberikan sanksi/hukuman yang adil. Perusahaan yang bertindak tegas akan selalu disegani dan dihormati para karyawannya.
5. Perusahaan sebaiknya mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan pendidikan/pelatihan sehingga dapat meningkatkan profesionalisme.
6. Perusahaan dapat meningkatkan program pelayanan dan keselamatan karyawannya dengan memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaannya. Pemberian bonus, mengikutsertakan dalam asuransi, memberikan tunjangan pengobatan, memberikan dana pensiun, memberikan santunan bagi keluarga yang ditinggalkan karena meninggal, memperbaiki fasilitas komunikasi,

pemberian cuti tahunan, menciptakan suasana kerja yang tidak membosankan.

7. Untuk menganalisa sebab-sebab pemisahan karyawan dari PT. Payung Samudra Palembang, langkah yang diambil perusahaan adalah dengan mengklasifikasi jumlah karyawan yang keluar (*accession rate*) ke dalam departemen sebab-sebab keluar, sehingga perusahaan dapat menilai departemen mana yang *turn over*-nya tinggi dan perlu diperbaiki.