

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

7.1.Simpulan

Perubahan sikap kerja karyawan PT. Karya Agung adalah merupakan luapan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Ketidakpuasan yang selama ini tidak berani diungkapkan oleh karyawan, karyawan merasa tidak puas karena perusahaan tidak memenuhi hak-hak mereka, antara lain: jaminan kesehatan karyawan, upah tidak memenuhi standart, dan lain-lain. Pasca Permen Tenaga kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000, sikap kerja tersebut mengalami perubahan, sikap kerja yang positif berubah menjadi sikap yang negatif terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang menyebabkan meningkatnya *turnover* karyawan antara lain: ketidakpuasan karyawan pada perusahaan, pekerjaan yang monoton, tidak ada penilaian prestasi kerja secara adil, kesederhanaan didalam proses penerimaan karyawan, dan beberapa faktor yang tidak terdeteksi.

Beberapa karyawan berperilaku yang tidak sehat dengan tujuan agar perusahaan mengadakan PHK terhadap mereka. Bukan mengundurkan diri tapi minta di PHK, sebab jika mengundurkan diri mereka tidak dapat pesangon sesuai Kepmen nomor Kep-150/Men/2000 pasal 22, 23, 24 dan pasal 27 ayat 1.

Strategi manajemen sumberdaya manusia yang diterapkan PT. Karya Agung yaitu sistem kekeluargaan kurang relevan terhadap perubahan yang terjadi. Perusahaan harus mengubah strateginya, disesuaikan dengan situasi yang terjadi.

7.2. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan pada manajemen PT. Karya Agung, antara lain:

1. Pembenahan manajemen sumberdaya manusia yang meliputi:
 - a. pengelolaan sistem imbalan yang adil dan transparan
 - b. mengadakan acara pertemuan rutin informal dan rekreasi keluarga
 - c. penilaian prestasi kerja dan evaluasi tidak hanya sebagai alat ukur, namun juga sebagai alat bantu untuk pengembangan prestasi
 - d. pengelolaan jalur karier yang adil dan transparan
 - e. pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan pengembangan kinerja karyawan.
2. Merekrut karyawan yang akan memenuhi:
 - a. karyawan yang secara terus menerus mencari pengetahuan baru
 - b. mempunyai inisiatif sendiri dan tertantang untuk mengerjakan hal baru
 - c. tidak akan menerima sesuatu tanpa penjelasan
 - d. mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.
3. Menjelaskan harapan dan memberikan umpan balik, antara lain:
 - a. tujuan misi dan operasional perusahaan. Karyawan harus selalu diingatkan akan tujuan dari misi dan operasi perusahaan untuk menjaga terjadi penyimpangan dari misi perusahaan
 - b. strategi dan misi perusahaan. Karyawan diberikan informasi tentang keadaan perusahaan secara nyata, untuk merencanakan apa yang bisa mereka perbuat

- c. nilai-nilai perusahaan. Mendiskusikan dengan karyawan bagaimana nilai-nilai perusahaan dapat diterapkan pada perilaku nyata di perusahaan
- d. memberikan umpan balik pada tingkah laku karyawan yang akan mengarahkan pada jalur kinerja yang benar.

4. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang penuh rasa persahabatan dan kekeluargaan, menyadari pentingnya sebuah kultur, dan punya pikiran tentang nilai-nilai yang akan dikembangkan. Dalam penempatan karyawan tidak lagi hanya bisa berpedoman pada *the right people on the right place*, tapi harus ditambah menjadi *the right and happy person on the right place*.

Saran untuk peneliti yang akan meneliti pengaruh Kepmen no. Kep-150/Men/2000 terhadap *turnover* karyawan, perlu kiranya meninjau dan mengevaluasi kembali landasan teori, instrumen pengukuran yang dipakai, dan metode penelitiannya. Objek penelitian tidak hanya pada satu perusahaan, sehingga dapat diketahui berapa besar pengaruh Kepmen no. Kep-150/Men/2000 terhadap *turnover* karyawan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abelson M.A. 1987. *Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover*.
Journal of Applied Psychology, 72 : 382-386.
- Arikunto Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Berelson, Bernard dan Gary A. Steiner. 1985. *Human Resource Management*,
Second Edition. New York: Prentice-Hall.
- Bertens Kees. 2000. *Pengantar Etika Bisnis*. Jakarta: Kanisius.
- Bluedorn A.C. 1978. *A Taxanomy of Turnover*. Academy of Management
Review, 3: 647-651.
- Cahyanto Ritzid. 1993. *Faktor Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan
Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan X, Bandar
Lampung*. Laporan Internship Tidak Diterbitkan. Jogja: Progam Pascasarjana
Universitas Gadjah Mada.
- Dessler Gary. 1997. *Human Resources Management 7E*. Jakarta: Prenhallindo
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1990. *Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani., dan Soekanto Reksohadiprodjo. 1997. *Manajemen
Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan kesepuluh.
Yogyakarta: BPFE.
- Hariyono Teguh Yulianto. 2000. *Evaluasi Dan Alternatif Strategi Sumber Daya
Manusia Dalam Menghadapi Turn Over Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman
Tekstil Sukoharjo*. Tesis Tidak Diterbitkan. Jogja: Progam Pascasarjana
Universitas Gadjah Mada.
- Hitt Ma., Ireland R.D., Hoskisson RE. 1997. *Manajemen Strategis*. Jakarta:
Penerbit Erlangga.

- Hollenbeck J.R. and Williams C.R. 1986. *Turnover Functionality Versus Frequency ; A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness*. Journal of Applied Psychology, 71: 606-611.
- Isaac, S. And Michael W.B. 1981. *Handbook in Research and Evaluation*. San Diego: Edits Publishers.
- Lawler Edward E. 1983. *Sistem Imbalan dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Marchington Mick. 1986. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: PPM.
- Mobley W.H. 1977. *Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover*. Journal of Applied Psychology, 62: 237-240.
- Mobley W.H., Griefeth R.W., Hand H.M. and Meglino B.M. *Review and Conceptual Analysis Of The Employee Turnover Process*. Journal of Applied Psychology, 86: 493-522.
- Nurhayati Fatimah Siti. 2001. *Analisis Implementasi Peran Sumber Daya Manusia Sebagai Mitra Strategik, Ahli Administratif, Employee Champion, dan Agen Perubahan: Studi Pada Top Companies Indonesia*. Jogja: Jurnal Siasat Bisnis, 6 (1) : 1-20.
- Porter L.W. and Steers R.M. 1973. *Organizational, Bank and Personal Factor Employee Turnover and Absenteeism*. Psychological bulletin, 80 : 151-176.
- Rakhmat, J. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins Sp. 1996. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sagir, Soeharsono. 1985. *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Produks*. Seri Produktivitas II LSIUP.

- Sarwono S. Slamet, Soeroso Amiluhur. 2001. *Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian*. Jogja: Jurnal Siasat Bisnis, 6(1) : 21-37.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*, Cetakan Kedua. Bandung: Sinar Baru.
- Sims, R.L., and J.P. Keenan. 1998. *Predictors Of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables*. Journal of Business Ethics, 17: 411-421.
- Ulrich, D. 1997. *Human Resource Champions : The Next Agenda for Adding Value and Delivering Result*. Boston: Harvard Business School Press.
1998. *A. New Mandate for Human Resources*. Harvard Resource Planning, January-February.
- Yeung, A., Brockbank, W. and Ulrich, D. 1994. *Lower Cost, Higher Value : Human Resource Function in Transformation*. Human Resource Planning, 17 (3) : 1-16.

