

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi pengurangan ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen, yaitu:

1. Komunikasi dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen. Calon karyawan akan merasa lebih tenang setelah berkomunikasi dengan calon karyawan lain dan keluarganya.
2. *Refreshing* dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen. Hal ini dilakukan calon karyawan agar menghilangkan beban pikiran.
3. Melamar di perusahaan lain dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen karena calon karyawan masih mempunyai kesempatan pada perusahaan lain yang dilamar.
4. Ikhtiar dan bertawakal dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen. Calon karyawan yang sudah beikhtiar dan bertawakal akan menyikapi keadaan dengan lebih tenang karena bagi mereka hasil usahanya sepenuhnya tergantung atas izin Allah SWT.

5. Berfikir positif dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen. Berpikiran positif dapat membangun dan membangkitkan aspek positif pada diri kita.

B. Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka keterbatasan dalam melakukan penelitian ini adalah lamanya proses acc proposal untuk melakukan wawancara di Bank BPD DIY. Peneliti telah berusaha mendatangi bank dan menghubungi melalui telepon namun pihak bank tidak memberikan jawaban yang pasti untuk jadwal wawancara, sehingga peneliti tidak bisa mendapatkan informasi dari bank. Peneliti mendapatkan informasi tentang proses rekrutmen BPD DIY melalui website dan pernyataan dari informan. Bagi peneliti yang akan melanjutkan penelitian sejenis ini diharapkan mempunyai kenalan yang bekerja di bank tersebut, sehingga untuk proses acc proposal penelitian dapat dimudahkan dan dipercepat.

C. Implikasi Manajerial

1. Bank perlu mempunyai strategi pengurangan ketidakpastian untuk calon karyawan, seperti memberikan waktu pengumuman hasil seleksi yang tidak lama agar calon karyawan tidak merasakan ketidakpastian ketika menunggu hasil seleksi.
2. Bank harus memeberikan kejelasan terkait dengan kuantitas formasi yang ada yang dibutuhkan sehingga calon karyawan tidak bingung ketika melamar di BPD DIY.

3. Bank perlu membedakan antara rekrutmen BPD DIY Konvensional dan BPD DIY Syariah. Karena jika digabungkan, khawatir calon karyawan yang ingin melamar dan bekerja di BPD DIY Syariah tetapi ditempatkan di BPD DIY Konvensional, begitupun sebaliknya yang ingin melamar dan bekerja di BPD DIY Konvensional tetapi di tempatkan di BPD DIY Syariah. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan di bank.

D. Saran Bagi Calon Karyawan

1. Diharapkan bagi pelamar yang telah lolos tahap seleksi untuk tidak melamar dahulu di perusahaan lain. Karena dikhawatirkan jika calon karyawan diterima di beberapa perusahaan dapat menurunkan citranya di perusahaan yang ditolaknya.
2. Untuk mengurangi ketidakpastian pada calon karyawan, diharapkan sesama calon karyawan agar selalu berkomunikasi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui informasi-informasi terbaru dari bank tentang proses rekrutmen yang sedang dilaksanakan.