

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linier sederhana yang dilaksanakan mengenai pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon yang sensus dilakukan pada karyawan Stasiun Besar Cirebon dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa *job description* karyawan pada Stasiun Besar Cirebon wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon berada pada kategori jelas. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator hubungan tugas dan tanggung jawab memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Sedangkan indikator *job description* yang mendapatkan skor terendah adalah syarat kerja harus diuraikan dengan jelas.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan pada Stasiun Besar Cirebon wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator disiplin waktu dan absensi memiliki skor tertinggi. Sedangkan indikator kinerja karyawan yang mendapatkan skor terendah adalah kecekatan mental.

3. *Job description* Stasiun Besar Cirebon wilayah Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang sangat tinggi atau sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas *job description* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai *job description* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. *Job description* merupakan suatu *statement* yang teratur, dari berbagai tugas dan kewajiban suatu jabatan tertentu. Berdasarkan tanggapan responden indikator syarat kerja harus diuraikan dengan jelas memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memberikan informasi tentang syarat kerja dengan jelas. Transparannya syarat kerja agar setiap karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dicapai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Berdasarkan tanggapan responden indikator kecekatan mental termasuk dalam tingkat rendah, hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam suatu perusahaan maka jika kecekatan mental karyawan rendah itu akan berpengaruh terhadap

kualitas kerjanya akibatnya tujuan perusahaan tidak tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan kecekatan mental karyawan, misalnya dengan mengadakan pelatihan, seminar, memberikan motivasi sehingga karyawan akan lebih yakin dengan kemampuannya terutama kecekatan mentalnya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Job description* merupakan tugas yang dibebankan kepada karyawan dimana karyawan harus melakukannya sesuai dengan peraturan perusahaan. Pemimpin perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui tingkat kinerja karyawan yang sudah dicapai. Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui apakah karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. *Job description* harus dilakukan dengan sebaik-baiknya karena akan menjadi penentu apakah karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik atau tidak, sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian mengenai *job description* dan kinerja karyawan tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.