BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini dibahas kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian yang telah dilakukan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis di PT. Bank Central Asia,Tbk KCU Rawamangun, untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Gambaran efektivitas pelaksanaan program pemberdayaan sumber daya manusia ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pada indikator mendidik karyawan memperoleh skor jawaban responden tertinggi sedangkan indikator memberi perlengkapan memperoleh skor jawaban responden terendah.
2) Gambaran tingkat kualitas kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pada indikator indikator kesetiaan memperoleh skor jawaban responden tertinggi sedangkan indikator kepribadian memperoleh skor jawaban responden terendah.
3) Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat berdasarkan hipotesis yang diterima. Jadi, pelaksanaan program pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dan melihat hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan rekomendasi mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, variabel pemberdayaan sumber daya manusia yang masih rendah adalah pada indikator memberi perlengkapan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu melakukan inventarisasi kembali terhadap seluruh perlengkapan kerja yang dipergunakan oleh setiap unit kerja dalam rangka menunjang peningkatan kinerja maupun optimalisasi pelayanan dari setiap karyawan. Bagian administrasi kantor dapat mempertimbangkan kembali untuk melakukan kegiatan registrasi ulang ini, mengingat hampir setiap perlengkapan kerja elektrik berikut perangkat non elektrik lainnya yang terkait adalah menggunakan jasa vendor atau rekanan sehingga perlu perawatan alat per periodik untuk menghindari kerusakan yang tiba-tiba. Dalam hal ini jika terjadi kerusakan alat, diperlukan waktu untuk menghubungi pihak vendor. Disamping itu perlu dikaji pula kualitas vendor dalam menangani setiap permasalahan yang timbul. Perlu pengawasan dan pendampingan pada saat kejadian dari pihak perusahaan dalam hal ini bagian administrasi kantor. Adapun peralatan elektrik yang dimaksud diantaranya adalah, perangkat komputer termasuk laptop dan infocus, alat pendingin ruangan (AC), mesin foto copy termasuk toner, mesin fax termasuk toner, mesin hitung uang, dan lain-lainnya. Perlu diperhatikan pula kebutuhan alat tulis kantor yang dapat diatur pemenuhan kebutuhannya untuk jangka waktu 1 bulan dengan sistem pengajuan permintaan barang 2 minggu sebelum barang dikirim. Selain itu, kebutuhan akan formulir-formulir yang terkait transaksi nasabah, seperti formulir pembukaan rekening, formulir pengajuan fasilitas, formulir setoran, formulir penarikan dana, dan lain-lainnya agar dapat dikelola pula dengan baik sesuai kebutuhan dan permintaan yang

terkoordinasi. Perusahaan harus dapat memenuhi seluruh perlengkapan kerja diatas, untuk menunjang pekerjaan karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang memadai.

2) Pada variabel kinerja karyawan yang masih rendah adalah pada indikator kepribadian. Untuk dapat meningkatkan variabel kinerja tersebut, perusahaan dapat mewajibkan karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kepribadian yang praktis dan aplikatif agar setiap individu karyawan mampu meningkatkan dan sekaligus mengaplikasikan kekuatan kepribadian yang positif dan tangguh. Pelatihan ini agar dapat diberikan kepada seluruh lini dari jenjang jabatan kepala bagian hingga staf baik karyawan lama maupun baru. Selanjutnya, agar pelatihan kepribadian tersebut efektif dapat terus diingat dan diaplikasikan, maka setiap minggu masing-masing unit kerja dapat menunjuk 1orang PIC (*person in charge*) untuk melakukan roleplay antar sesama karyawan dengan scenario (kasus-kasus) yang telah disiapkan terlebih dahulu serta difasilitasi oleh atasan masing-masing.

3) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pemberdayaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Bank Central Asia,Tbk KCU Rawamangun harus mempertahankan beberapa indikator kinerja karyawan yang sudah tinggi dan meningkatkan beberapa indikator yang masih rendah dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia serta memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu lingkungan eksternal dan internal, psikologi, individual, organisasi, serta dukungan yang diterima oleh karyawan tersebut.