

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan penulis pada karyawan di KPSBU Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran secara umum efektivitas pengembangan sumber daya manusia di KPSBU Jawa Barat dapat dikatakan cukup efektif, hal tersebut dapat terlihat dari analisis deskriptif pengembangan sumber daya manusia pada hasil jawaban responden mengenai pengembangan sumber daya manusia ada pada kriteria cukup efektif. Hasil penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1) peserta; 2) instruktur; 3) materi; dan 4) sarana & prasarana. Berdasarkan pada indikator-indikator tersebut, diketahui bahwa indikator materi memiliki kontribusi yang paling tinggi bagi efektif tidaknya Pengembangan Sumber Daya Manusia di KPSBU Jawa Barat sedangkan indikator peserta masih berada pada tingkat sedang.
2. Gambaran secara umum gambaran tingkat kualitas kerja karyawan dapat dikatakan berada pada tingkat sedang. Hasil penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1) ketepatan; (2) ketelitian; (3) keterampilan; dan (4) kerapian. Berdasarkan pada indikator-indikator tersebut, diketahui bahwa bahwa indikator ketepatan merupakan indikator yang mencerminkan paling

tinggi bagi pencapaian kualitas kerja, sedangkan indikator kerapihan masih dalam tingkat rendah.

3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas kerja karyawan di KPSBU Jawa Barat.

5.2 Saran

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia di KPSBU Jawa Barat cukup efektif. Kondisi demikian sudah bagus untuk itu minimal dipertahankan, maksimal terus ditingkatkan dengan memperbaiki hal-hal yang lemah antara lain: indikator partisipasi peserta dalam kegiatan pengembangan masih belum optimal. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan untuk lebih banyak lagi pihak perusahaan mengikutsertakan para karyawan untuk mengikuti kegiatan pengembangan terutama kepada karyawan yang belum lama mempunyai masa kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan di KPSBU Jawa Barat berada pada kategori sedang. Kondisi demikian sudah bagus untuk itu minimal dipertahankan, maksimal terus ditingkatkan dengan memperbaiki hal-hal yang lemah antara lain: indikator kerapihan yang masih berada pada tingkat rendah. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan pihak

perusahaan agar lebih ketat melakukan pengawasan kepada karyawan disana sehingga karyawan merasa terkontrol dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak KPSBU Jabar harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

