

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis pada bab atau bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting seperti yang terdapat di bawah ini:

1. Indikator untuk masing-masing variabel:
 - a. Kesejahteraan karyawan diukur melalui beberapa indikator, diantaranya adalah: (1) kesejahteraan ekonomis, (2) kesejahteraan fasilitas, dan (3) kesejahteraan pelayanan, maka secara umum dapat digambarkan bahwa kesejahteraan karyawan bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng Cilawu Garut berada pada kategori tinggi.
 - b. Komitmen organisasi diukur melalui dua indikator, yakni (1) Komitmen Afektif dan (2) komitmen normatif, maka secara umum dapat digambarkan bahwa komitmen organisasi karyawan bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng Cilawu Garut berada pada kategori sedang.
 - c. Kesejahteraan karyawan diukur melalui beberapa indikator, yakni (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, dan (4) efektivitas, maka secara umum dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng Cilawu Garut berada pada kategori tinggi.
2. Terdapat pengaruh yang cukup atau sedang kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng Cilawu Garut.

3. Terdapat pengaruh yang tinggi kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng Cilawu Garut.
4. Terdapat pengaruh yang tinggi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng Cilawu Garut.
5. Terdapat pengaruh secara langsung maupun tidak langsung kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

5.2. Saran

Berdasar pada pembahasan yang telah dilakukan, maka selanjutnya penulis perlu menyampaikan beberapa saran yang barangkali dapat berguna bagi yayasan terkait guna menjadikan yayasan lebih baik lagi, yaitu sebagai berikut:

1. Dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan, penulis mendapati bahwa indikator kesejahteraan fasilitas menjadi indikator dengan skor rata-rata jawaban responden paling rendah dibanding indikator lainnya. Dari beberapa pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kesejahteraan fasilitas, penulis berfokus pada pernyataan tentang pendidikan/ pelatihan atau seminar dan sejenisnya. Dalam pernyataan ini, penulis melihat bahwa memang karyawan di yayasan masih belum merasakan kesejahteraan berupa pendidikan yang layak. Padahal jika melihat dampak baiknya dari pendidikan tentunya ini mesti dijadikan perhatian khusus, karena ketika karyawan mendapatkan pendidikan yang layak maka akan meningkatkan kompetensi dari karyawan itu sendiri yang nantinya akan berdampak pada kinerja nya yang akan semakin baik pula. Maka dari itu saran dari penulis adalah agar pihak yayasan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama kesejahteraan yang bersifat fasilitas, terutama fasilitas pendidikan, cara yang bisa dilakukan adalah seperti memperbanyak himbauan karyawannya

untuk mengikuti webinar gratis, baik yang bersifat sejalan dengan tupoksi masing-masing karyawan maupun lainnya atau yayasan juga bisa melaksanakan pendidikan atau pelatihan internal jika memang memungkinkan.

2. Dari dua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini, indikator komitmen afektif memperoleh nilai lebih rendah dibanding indikator lainnya. Hal ini tentunya mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng ini mesti lebih diperhatikan lagi baik oleh pihak yayasan maupun karyawannya itu sendiri. Komitmen afektif yang lebih rendah ini menandakan bahwa secara emosional, karyawan belum benar-benar merasa menjadi bagian dari yayasan, padahal komitmen afektif ini sangat perlu dimiliki oleh setiap karyawan, agar mampu bekerja dengan sepenuh hati dan juga bangga atas keterlibatannya sebagai bagian dari yayasan. Untuk itu, maka saran dari penulis berkaitan dengan variabel komitmen organisasi ini adalah, bagaimana meningkatkan ikatan emosional karyawan terhadap yayasan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan cara yayasan juga berkomitmen untuk memenuhi seluruh kewajibannya terhadap karyawan, secara adil, atau dalam hal lain memenuhi kesejahteraan karyawannya, karena pada dasarnya tingkat kesejahteraan yang tinggi akan menjadikan karyawan lebih loyal terhadap organisasi.
3. Dari empat indikator yang digunakan, penulis menyoroti indikator efektivitas kerja, karena jika dibandingkan dengan indikator yang lain, indikator efektivitas ini memperoleh skor rata-rata yang paling rendah. Padahal dalam sebuah pekerjaan, hendaknya semua karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi, sehingga proses pencapaian tujuan organisasi pun akan lebih cepat tercapai jika karyawannya efektif dalam bekerja nya. Untuk itu, penulis menyarankan agar pihak yayasan dapat meningkatkan

efektivitas kerja dari masing-masing karyawannya secara merata, adapun cara yang mungkin dilakukan pertama adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawannya, hal ini masih berkaitan dengan poin pertama tadi yang mengindikasikan bahwa memang dari segi pendidikan, karyawan belum memperoleh fasilitas yang optimal, maka patut dicoba agar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawannya, selanjutnya cara yang mungkin dilakukan adalah dengan mengapresiasi setiap pekerjaan atau pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Apresiasi ini sangat perlu diberikan kepada karyawan, terlepas dari besar atau kecilnya pencapaian yang telah dilakukan. Cara pemberian apresiasi nya dapat beragam, dari mulai pemberian bonus, melakukan outbond, liburan atau pun seminimalnya adalah dengan apresiasi berupa pernyataan langsung kepada karyawan bersangkutan. Terakhir adalah dengan cara rutin melaksanakan evaluasi kinerja, khususnya ditujukan bagi karyawan yang terindikasi memiliki kinerja dibawah rata-rata agar lebih cepat diatasi.