

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Program pemeliharaan karyawan yang dilakukan Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung yang terdiri dari kesejahteraan karyawan, keselamatan dan keamanan kerja, komunikasi, dan hubungan industrial dilihat dari aspek fasilitas dan layanan, kebijakkan pimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi sudah mencapai kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui dari perolehan skor prosentase pemeliharaan karyawan sebesar 87.21% dari skor ideal. Dengan demikian, sebagian besar karyawan menganggap bahwa pemeliharaan karyawan di perusahaan sudah mencapai kategori baik.
2. Dari hasil penelitian dengan menggunakan instrumen angket diperoleh gambaran mengenai prestasi kerja karyawan Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung yang berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 85.84% dari skor ideal. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan di Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung sudah baik dilihat dari hasil kerja, kerjasama, disiplin dan faktor motivasinya.

3. Sementara itu dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,446 jika diinterpretasikan pada tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada kategori sedang. Dengan kata lain, terdapat hubungan antara pemeliharaan karyawan dengan prestasi kerja karyawan di Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung. Selain itu diketahui derajat diterminasinya sebesar 19,89% yang berarti pemeliharaan karyawan mempunyai pengaruh sebesar 19,89% terhadap prestasi kerja karyawan dan 80,11% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

## 5.2. Saran-saran

1. Dari perhitungan variabel X (Pemeliharaan Karyawan) dapat terlihat bahwa gambaran umum pemeliharaan karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal itu menunjukkan sudah baiknya program pemeliharaan karyawan di lingkungan Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Bandung. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempertahankan kondisi tersebut bahkan akan lebih baik lagi apabila perusahaan mampu untuk meningkatkan kembali program pemeliharaan ketingkat yang lebih maksimal. Peningkatan program pemeliharaan ini dapat dilakukan dengan memperbaiki metode pemeliharaan yang diterapkan dengan melakukan perbaikan dan penambahan fasilitas dan layanan yang akan diberikan pada karyawan. Dalam hal fasilitas, belum adanya sarana angkutan yang dapat mengangkut karyawan ke tempat kerja menjadi salah satu penghambat kedisiplinan dalam bekerja. Oleh karena itu

penyediaan sarana angkutan untuk mengantar jemput karyawan dari tempat tinggal ke tempat kerja akan membantu dalam hal ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan.

Dalam hal penyampaian informasi kepada karyawan yang dirasa oleh sebagian karyawan masih bersifat kaku dan selalu formal, baik itu yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tidak harus segera diperbaiki.

Dalam hal ini pimpinan harus dapat memanfaatkan berbagai kesempatan dan media yang ada untuk menyampaikan segala informasi kepada semua karyawan.

Kemudian dalam hal komunikasi informal yang dirasa masih kurang berjalan dengan baik, baik itu antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinannya harus lebih ditingkatkan lagi, misalnya saja melalui kegiatan keagamaan seperti pengajian bersama, melalui kegiatan olah raga bersama, rekreasi, juga melalui obrolan-obrolan ringan pada saat jam istirahat.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada Kanwil IV Perum Pegadaian Bandung sudah mencapai tingkat yang baik namun belum mencapai tingkat yang maksimal. Prestasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi dengan lebih memperhatikan faktor prosedur kerja, kerjasama dan kedisiplinan terutama dengan masalah kejelasan dan pemahaman prosedur kerja, kejelasan tugas yang harus dikerjakan secara individual maupun secara tim kerja (*team work*) dan pengetatan pelaksanaan kedisiplinan dengan cara pendidikan dan pelatihan secara

berkala dan berkesinambungan baik yang dilakukan di dalam perusahaan maupun dengan mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan-pelatihan di luar lingkungan perusahaan, serta pemberian faktor-faktor yang dapat mendorong semangat kerja karyawan yang salah satunya dengan peningkatan pelaksanaan program pemeliharaan tadi.

