

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini penulis akan mengutarakan kesimpulan yang penulis rumuskan berdasarkan atas data yang terkumpul dari hasil penelitian yang berjudul “Hubungan Kesejahteraan dengan Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero)”. Setelah membuat kesimpulan selanjutnya penulis memberikan rekomendasi-rekomendasi dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian yaitu Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero).

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran mengenai tingkat kesejahteraan karyawan di Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero) yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data dengan menggunakan skala kontinum, diketahui bahwa variabel kesejahteraan termasuk ke dalam daerah kontinum tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan DIPO Lokomotif Daop 2 Bandung PT Kereta Api (Persero) yang terdiri dari indikator pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, pelayanan karyawan, dan pembayaran yang dituntut oleh hukum berada dalam kategori tinggi.



- 2) Gambaran mengenai kinerja karyawan di Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero) yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dengan menggunakan skala kontinum, diketahui bahwa variabel kinerja termasuk ke dalam daerah kontinum tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan DIPO Lokomotif Daop 2 Bandung PT Kereta Api (Persero) berada dalam kategori tinggi.
- 3) Hubungan Kesejahteraan dengan Kinerja Karyawan di Dipo Lokomotif Daop 2 Bandung PT Kereta Api (Persero) ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa kesejahteraan karyawan yang meliputi indikator pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, pelayanan karyawan, dan pembayaran yang dituntut oleh hukum mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan yang meliputi indikator kualitas kerja; kuantitas kerja; disiplin kerja; tanggung jawab; kerjasama; kepemimpinan; prakarsa; keterampilan kerja; dan kejujuran. Namun kinerja karyawan di Dipo Lokomotif Daop 2 Bandung PT Kereta Api (Persero) tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan saja, tetapi ada faktor lain pula yang berpengaruh yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan berbagai temuan penelitian dan merujuk pada skor rata-rata setiap indikator rekomendasi yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki

skor rata-rata terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel.

Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kesejahteraan, maka pihak PT Kereta Api (Persero) harus lebih memperhatikan indikator pembayaran untuk waktu tidak bekerja bekerja karena indikator ini memiliki persentase alternatif jawaban terendah diantara indikator yang lainnya mengingat pada saat karyawan tidak bekerjapun mereka harus memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak PT Kereta Api (Persero) khususnya Dipo Lokomotif Daop 2 Bandung, perlu adanya perbaikan dan peningkatan kuantitas kerja dan prakarsa dari karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan indikator kuantitas kerja dan prakarsa memiliki skor rata-rata terendah diantara indikator yang lain. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kuantitas kerja yaitu dengan memberikan pengawasan dan pembinaan dari atasan pada saat karyawan sedang bekerja dan untuk prakarsa karyawan yaitu dengan cara memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasan/saran.
3. Kesejahteraan karyawan berhubungan dengan Kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan dan memperbaiki kebijakan tentang pemberian kesejahteraan bagi karyawan secara adil dan merata agar merasa pekerjaan yang dilaksanakannya sebanding dengan apa yang diterimanya.

