

BAB V

KESIMPULAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung”. Setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

5.1 Kesimpulan

Gambaran sistem kontrak kerja di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa sistem kontak kerja yang terdiri dari indikator kualifikasi, kompensasasi, sanksi dan jaminan krja berada dalam kategori tinggi/efektif, hal ini terlihat dari analisis deskriptif tentang sistem kontrak kerja terhadap jawaban responden. Ini mengandung arti bahwa sebagian besar karyawan di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung memiliki sistem kontrak kerja yang tinggi/efektif.

Gambaran tingkat kinerja karyawan di Lembaga Kopontren Daarut Tauhiid Bandung yang ditunjukkan indikator *Quality Of Works*, *Quantity Of Works*, *Job Knowledge*, *Creativeness*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal Qualities* berada pada kategori tinggi. hal ini terlihat dari analisis deskriptif tentang kinerja karyawan terhadap jawaban responden. Ini mengandung arti

bahwa sebagian besar karyawan di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika sistem kontrak kerja efektif maka kinerja karyawan pun akan tinggi dan sebaliknya jika sistem kontrak kerja tidak efektif maka kinerja karyawan pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi pearson product moment sebesar 0,563 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori sedang. Pengaruh variabel sistem kontrak kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 31,71%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel sistem kontrak kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, rekomendasi yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor pilihan responden terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan sanksi dalam penerapan sistem kontrak kerja, maka pemberian sanksi harus lebih diperhatikan dan diterapkan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Artinya sanksi yang tercantum dalam kontrak kerja harus diterapkan secara baik dan tidak pilih-pilih.

Sistem kontrak kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajerial di Lembaga Koptren hendaknya senantiasa lebih memberikan jaminan kepada setiap karyawan yang masih berstatus sebagai karyawan kontrak, karena dengan adanya jaminan bagi mereka dalam kepastian dalam pengangkatan atau kenaikan pangkat akan memacu mereka untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi bagi karyawan. Jaminan yang seyogyanya diberikan oleh pihak KOPONTREN diharapkan menyeluruh dan efektif.

