

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan dari hasil pembahasan tentang pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskripsi, menunjukkan bahwa Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel karakteristik individu pada kantor PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung, yaitu sebesar 3.36. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2.60–3.39. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik individu karyawan di PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung, berada pada kategori sedang. Hal ini mengandung arti bahwa masih terdapat beberapa faktor yang masih belum optimal, antara lain status pekerjaan dan minat & bakat yang mencapai skor rata-rata 2.77 dan 3.14 (cukup). Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karakteristik individu tinggi maka kinerja karyawan pun akan tinggi, dan sebaliknya jika karakteristik individu rendah maka kinerja karyawan pun akan rendah. Karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.346 atau 34.6%.

2. Kinerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung, pada saat ini belum mencapai tujuan yang optimal. Skor rata-rata responden sebesar 2.54. Hal ini dapat diketahui dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti: mutu kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Walaupun masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi, seperti dalam hal ketepatan waktu dan kemampuan dengan skor masing-masing 2.39 dan 2.46 (rendah)
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa antara karakteristik individu dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Hal ini dilihat dari hasil uji korelasi *pearson product moment* sebesar 0.588 yang menunjukkan korelasi berada pada kategori cukup tinggi. Sedangkan kontribusi variabel karakteristik individu (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 34.6 %, kemudian sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Informasi ini memberi keterangan bahwa variabel karakteristik individu memberikan pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dan dari kesimpulan yang diperoleh, maka Penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berada pada kategori sedang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik, maka karakteristik individu karyawan harus ditingkatkan dengan cara mengetahui dan memahami karakteristik setiap karyawan, salah satunya adalah dengan menyesuaikan antara pekerjaan dengan latar belakang

pendidikan para karyawan, antara pekerjaan dengan minat & bakat karyawan dan antara pekerjaan dengan keahlian karyawan. Disamping itu juga harus diperhatikan mengenai kondisi kejiwaan para karyawan, dalam hal ini, pihak perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dengan cara mengantisipasi terjadinya suatu kejenuhan dalam lingkungan dan suasana kerja. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya kejenuhan dalam bekerja, salah satunya adalah dengan diadakannya suatu rekreasi bersama, dengan begitu para karyawan dapat melepaskan segala kepenatan dan kejenuhan selama lima hari kerja. Disamping itu juga, dalam lingkungan pekerjaan harus diciptakan suatu kondisi yang harmonis, dan menghindari situasi yang kaku dan tegang di antara para karyawan. Hal ini memang tidak mudah untuk dilakukan, karena membutuhkan kesadaran dari semua pihak dalam perusahaan. Selain itu, sebaiknya para karyawan diberikan kesempatan dan keleluasaan dalam mengutarakan ide dan pendapatnya demi kemajuan perusahaan, selama hal itu tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam kategori rendah, atau dengan kata lain belum mencapai tujuan secara optimal. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan lagi, maka dari itu, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dan memahami serta menerapkan cara yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, maka diperlukan tenaga kerja yang benar-benar siap dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut, karena tinggi rendahnya kinerja

perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang berada didalamnya. Untuk itu, dalam proses penerimaan calon karyawan (rekrutmen karyawan), harus dilaksanakan secara profesional. Profesional disini berarti bahwa dalam proses penyeleksian calon karyawan, pihak perusahaan harus memberikan penilaiannya secara objektif, sesuai dengan kemampuan yang ditunjukkan oleh para calon karyawan, tanpa adanya unsur nepotisme, terkecuali jika unsur nepotisme tersebut diiringi dengan adanya kemampuan dari calon karyawan yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan agar para calon karyawan yang lolos dalam proses penyeleksian adalah benar-benar orang yang memang layak diterima sebagai seorang karyawan, dilihat dari kemampuan serta keahlian yang dimilikinya. Dengan adanya proses rekrutmen yang dilaksanakan secara profesional, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan, sehingga pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

3. Karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu, perusahaan harus mulai memperhatikan faktor tersebut untuk dijadikan sebagai indikator dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini harus dilakukan semenjak dini, melalui pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional.