

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran kompetensi karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup tinggi. Dimana indikator kompetensi dalam kategori rendah atau kurang baik adalah inisiatif, memahami sikap rekan kerja, mempengaruhi rekan kerja, memprediksi suatu kejadian, dan mengarahkan rekan kerja. Sedangkan kompetensi-kompetensi lainnya yang diteliti termasuk dalam kategori tinggi atau baik yakni kemampuan bekerja melampaui standar, memperbaiki kesalahan, memanfaatkan peluang, membantu rekan kerja, berkomunikasi dengan rekan kerja, kemampuan bekerjasama, mengidentifikasi masalah, memahami dan mencari solusi, menjaga emosi, dan beradaptasi dengan lingkungan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup tinggi. Hampir semua angket dari kinerja karyawan berdasarkan indikator-indikator tersebut ditanggapi negatif oleh responden. Adapun unsur-unsur yang direspon negatif yakni tingkat kesesuaian kualitas dengan standar, tingkat kerapihan hasil kerja, tingkat keteraturan hasil kerja, tingkat kesesuaian jumlah dengan target, tingkat penolakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target waktu, tingkat keefektifan penggunaan jumlah jam kerja, tingkat

menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan bantuan teknologi, tingkat kesesuaian hasil kerja tanpa ada pengawasan atasan, tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan, dan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan. Dan unsur-unsur yang direspon positif yakni tingkat penyelesaian pekerjaan bila mendapatkan bonus untuk target tertentu, tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan teknologi yang sulit, tingkat penghargaan karyawan terhadap hasil pekerjaan, dan tingkat kerjasama dengan karyawan lain.

3. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji koefisien korelasi dan analisis regresi sederhana. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kompetensi.

5.2 Saran

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka hal yang harus diperbaiki yaitu:
 - a) Untuk mengatasi rendahnya kompetensi karyawan dalam inisiatif, pimpinan perlu memperhatikan saran atau gagasan dari karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinisiatif, memberikan pengarahan dan pengawasan, dan menentukan sistem kerja yang jelas seperti membuat alur kerja yang mudah dipahami oleh karyawan sehingga menunjang ketercapaian kinerja.

- b) Untuk mengatasi rendahnya kompetensi karyawan dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memahami sikap rekan kerja, pimpinan perlu memberikan penjelasan, pengarahan serta bimbingan bahwa pengarahan, pengaruh, dan pemahaman itu bersifat positif yang berguna untuk menciptakan rasa saling pengertian dan mempererat silaturahmi yang pada akhirnya meningkatkan hubungan kerjasama antar karyawan.
- c) Untuk mengatasi rendahnya kompetensi karyawan dalam memprediksi suatu kejadian, perlu adanya penjelasan dari pimpinan bahwa setiap karyawan perlu memprediksi suatu kejadian agar meminimalisir kerugian-kerugian yang berakibat kepada penurunannya kinerja perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka hal yang harus diperbaiki yaitu:
- a) Untuk mengatasi rendahnya kinerja karyawan dalam tingkat kesesuaian kualitas dengan standar, tingkat kerapihan, dan tingkat keteraturan, perlu dilakukan pengawasan yang lebih intens, dan perlu diterapkannya sanksi yang tegas sesuai dengan aturan yang berlaku agar peningkatan kualitas, kerapihan, dan keteraturan dapat terwujud.
- b) Untuk mengatasi rendahnya kinerja karyawan dalam tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan karyawan dengan target dan tingkat jumlah penolakan pekerjaan yang dihasilkan karyawan, pimpinan perusahaan perlu memberikan motivasi dengan memberikan *reward and punishment* secara konsisten dan

berkesinambungan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

- c) Untuk mengatasi rendahnya kinerja karyawan dalam tingkat kesesuaian hasil pekerjaan karyawan dengan target waktungkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, dan tingkat keefektifan penggunaan jumlah jam kerja karyawan, pimpinan perusahaan dapat melakukan sidak, hal ini dilakukan dalam rangka menegakkan kedisiplinan bagi para karyawan, pimpinan perusahaan perlu menerapkan sanksi kepada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keinginan perusahaan, serta pimpinan perlu meningkatkan pengawasan kepada karyawan
- d) Untuk mengatasi rendahnya kinerja karyawan dalam tingkat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan menggunakan teknologi, pimpinan perusahaan menyediakan perangkat teknologi yang sesuai dengan kebutuhan serta mengikutsertakan karyawan dalam pendidikan dan pelatihan mengenai penggunaan teknologi agar karyawan dapat bekerja dengan efektif.
- e) Untuk mengatasi rendahnya kinerja karyawan dalam tingkat hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar bila tanpa ada pengawasan dari atasan dan tingkat melaksanakan tugas tanpa ada perintah dari atasan, pimpinan perusahaan perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan apabila hasil pekerjaannya sesuai dengan standar walau tanpa ada pengawasan, serta meningkatkan pengawasan ketika karyawan sedang bekerja.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Karena peneliti baru meneliti faktor kompetensi yang mempengaruhi kinerja dan masih banyak faktor lain yang secara teoritis mempengaruhi kinerja karyawan maka perlu ada penelitian tindak lanjut terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

