

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka bisa diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Rangkap jabatan pada Biro Layanan Asca Elpida adalah pimpinan yang memiliki banyak kegiatan yang dikerjakan oleh satu orang atau kurangnya sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Pimpinan dan karyawan sudah memahami tentang pimpinan yang *double job*. Pimpinan jarang datang ke kantor dalam satu minggu bisa 2-4 kali, masih kurang maksimal. Sehingga masih terdapat kendala seperti banyaknya tugas dari dosen, ibu rumah tangga, pimpinan sekaligus mengatur keuangan. Tujuan dari menambahkan sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri akan mengurangi beban tugas dan kegiatan yang banyak.
- 2) Budaya kerja yang diterapkan pada Biro Layanan Asca Elpida adalah kekeluargaan yaitu bebas berpendapat dan tidak ada peraturan yang ketat. Budaya kerja yang ada pada Biro Layanan Asca Elpida yang kurang maksimal adalah jika terjadi kendala para karyawan menghubungi pimpinan atau psikater namun pembetulan itu tidak langsung terjadi, melainkan menunggu pimpinan datang atau hanya menghubungi melalui whatsapp. Walaupun demikian, konfirmasi sangat penting antara atasan

dan karyawan namun jika tidak langsung terjadi maka yang ditakutkan karyawan adalah pelanggan tidak sabar menunggu.

Tujuan daripemberian

budaya kerja yaitu guna untuk mendisiplinkan dan memberikan perhatian untuk karyawan.

- 3) Prestasi kerja sudah meningkat namun ada kerja keras dari atasan dan karyawan. Akan tetapi dengan adanya rangkap jabatan budaya kerja yang belum maksimal akan membuat beban kerja. Terdapat kendala-kendala yang perlu di perbaiki oleh karyawan contohnya dengan merapikan alat tulis dan ingat akan tugas yang telah diberikan. Maka dari itu perlu adanya peraturan yang membuat karyawan agar lebih disiplin dan menambah karyawan agar mengerjakan pekerjaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran diantaranya :

- 1) Rangkap jabatan pada Biro Layanan Asca Elpida masih kurang maksimal sehingga masih terdapat kendala seperti banyak kegiatan tidak dapat menemani para tester atau karyawan terapi atau di rumah sakit. Karena melayani terapi dengan anak ABK membutuhkan psikiater atau ahli media yang fokus menangani masalah. Oleh sebab itu saran dari peneliti membuat *job desk* yang jelas, tugas dan kewenangan yang jelas. Hal ini bertujuan untuk supaya tau kemana jika ada permasalahan.

- 2) Budaya kerja yang diterapkan pada Biro Layanan Asca Elpida masih belum teratur dan kurang maksimal yang mengakibatkan karyawan yang lalai.

Oleh sebab budaya kerja hendaknya membuat peraturan kerja seperti kapan masuk, absensi. Perlu adanya evaluasi karyawan secara berkala, itu

Memberikan *reward* kepada karyawan karena *Reward* dan perlu adanya pengawasan secara langsung.

- 3) Rangkap jabatan dan budaya kerja pada prestasi kerja di Biro Layanan Asca Elpida.

Para karyawan Biro Layanan Asca Elpida menunjukkan Prestasi kerja yang luar biasa dengan adanya pencapaian target pekerjaan yang selalu meningkat setiap tahunnya, alangkah baiknya kedepan pimpinan bisa memberikan *reward* pekerjaan, dalam bentuk kompensasi, penghargaan, hadiah dan apresiasi kesetiaan karyawan. Dengan adanya hal tersebut lebih meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Kedepannya, diharapkan Biro Layanan Asca Elpida memiliki Standart Operasional Prosedur (SOP) agar karyawan akan lebih efisien dan efektif dalam keseharian saat bekerja karena telah didukung oleh kejelasan *scope* atau lingkup kerja, tanggung jawab dan pedoman kerja yang memudahkan dalam pelaksanaan kerja.

### C. Saran untuk peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti *Reward* pada kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia pada Biro Layanan Asca Elpida.